

Prefeitura de Pilões Plano de Cargos, Carreira e Salários



Administração:

**Francisco Ferreira Sobrinho
1993 a 1996**

- **Introdução**
- **Cargos Propostos**
- **Remuneração de Níveis Salariais**
- **Normas para Aplicação do Plano**



Lei nº 141 /96

Cria Plano de Cargos, Carreira e Salários que especifica e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Pilões,

Faz saber que a Câmara Municipal aprova e ele sanciona a seguinte L E I:

Art. 1º - Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Funcionários Públicos Municipais, anexo e parte integrante da presente Lei.

Art. 2º - O preenchimento das vagas abertas pelo presente Plano se fará com servidores regulares e efetivos da municipalidade e complementado, dentro da conveniência administrativa, por intermédio do competente concurso público.

Art. 3º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação revogadas as disposições em contrário.

Pilões-RN, em 18 de novembro de 1996

Prefeito Municipal
Francisco Ferreira Sobrinho
Prefeito Municipal
CPF 050.141.314-68

*Sanciono, seu
veto, 27 de
Pilões, 18/11-96*

Francisco Ferreira Sobrinho
Prefeito Municipal
CPF 050.141.314-68



PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

I. INTRODUÇÃO

1. O Poder Público Municipal, manifestado através da existência de Municípios, política e geograficamente dividido dos demais, célula das unidades federadas, que por sua vez compõem a nação, foi criado para cumprir determinados objetivos, e requer, para tanto, uma estrutura administrativa e pessoal adequados. O seu funcionamento exige, por seu turno, a execução harmoniosa de uma série de tarefas por pessoas habilitadas. Um conjunto de tarefas afins e complementares vai determinar uma unidade operacional denominada Cargo.
2. Os cargos refletem, assim, ao mesmo tempo, as atividades da instituição e as qualificações requeridas de quem as pretenda exercer. Um Plano de Cargos e Carreira tem a dupla finalidade de estabelecer as definições individuais de cada cargo e o relacionamento equilibrado do conjunto deles.
3. Cada cargo tem sua remuneração, a qual é estabelecida em função da complexidade das tarefas. Isto significa que todos aqueles ocupantes de um determinado cargo vão ter a mesma remuneração pelas mesmas tarefas que executam.
4. Em princípio, esta definição mostra que o cargo é basicamente um instrumento de justiça dentro da instituição. Se for também de melhoria salarial contribuirá ainda para aumentar a satisfação no trabalho.
5. Este Plano está sendo proposto com base neste princípio e na perspectiva de concretizar este propósito.

II. CARGOS PROPOSTOS

1. Estão sendo propostos 256 (DUZENTOS E CINQUENTA E SEIS) cargos efetivos (tabela I) e 60 (SESSENTA) cargos em comissão (tabela II), todos a serem providos na forma em que a Lei Municipal dispuser.
2. Os cargos efetivos serão ocupados por servidores que vão executar tarefas rotineiras e permanentes da Prefeitura. Os cargos em comissão serão ocupados por servidores, pertencentes ou não ao quadro efetivo, que vão exercer atividades de chefia, direção e assessoramento, em caráter transitório e com base no princípio da confiança.
3. Cada cargo tem uma série de tarefas específicas e típicas e os requisitos para o seu preenchimento, entre os quais a escolaridade é o mais importante para a maioria deles. Estas tarefas e requisitos dos cargos propostos estão nas respectivas fichas anexas. Os sobreposições entre cargos são inevitáveis, mas este problema pode ser facilmente resolvido, no enquadramento, pelo maior número de tarefas executadas ou pelas tarefas específicas dos cargos técnicos.

III. REMUNERAÇÃO E NÍVEIS SALARIAIS

1. A remuneração de cada cargo leva em conta a hierarquia da complexidade das tarefas de cada um deles. O escalonamento proposto é, portanto, baseado neste ordenamento simples pela importância de cada cargo.



2. Para cada cargo fica estabelecido 05 (cinco) níveis de remuneração, calculado em função do tempo de serviço. A cada 05 (cinco) anos trabalhados, será concedido de forma automática 5% sobre o salário base do servidor. Os cargos em comissão terão uma remuneração única e distinta da dos cargos efetivos, sendo obrigatória a opção (tabela II).

2. Evidentemente que esta remuneração deve levar em conta as limitações da receita da Prefeitura e os limites máximos de seu comprometimento com a folha de pagamento de pessoal, estabelecidos pela Constituição Federal.

IV. NORMAS PARA APLICAÇÃO DO PLANO

1. As normas para Aplicação do Plano são:

a) o enquadramento de cada servidor será feito com base nas tarefas e requisitos exigidos pelo cargo, descritos nas fichas anexas, parte integrante deste Plano;

b) o tempo de serviço público será contado para a sua classificação no nível do respectivo cargo;

c) o servidor ascenderá automaticamente um nível para cada cinco anos completos de serviço público averbado pela Prefeitura;

d) a ascensão de nível será feita automaticamente até o 5º nível, no mês em que o servidor completar mais cinco anos de serviço.

e) os cargos em comissão terão sua remuneração própria. O servidor que assumi-lo fará opção pela remuneração que mais lhe convier, entre a do seu cargo efetivo e a do cargo em comissão;

f) será dado ao servidor a oportunidade para requerer revisão de seu enquadramento, apresentando as razões e justificativas e a documentação comprobatória;

g) o servidor aguardará, no cargo em que foi enquadrado, o resultado da revisão solicitada;

h) os remanescentes do enquadramento serão colocados em um quadro provisório suplementar, no cargo e vencimentos da lotação anterior.

2. O enquadramento e sua revisão é recomendável que sejam feitos por uma comissão designada pelo Prefeito. Desta Comissão devem participar um representante dos servidores e do Departamento de Pessoal, entre outros.

3. De acordo com a conveniência administrativa da Prefeitura, o Secretário de Administração poderá dispensar temporariamente os serviços de servidor do quadro efetivo, por desnecessidade, colocando-o em disponibilidade tendo direito a, apenas, 50% (cinquenta por cento) da sua remuneração normal.



TABELA 1 - RELAÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS

QUADRO PERMANENTE			
GRUPOS	CARGOS	SALÁRIO(R\$)	Nº VAGAS
I	101 - Auxiliar de Serviços Gerais	112,00	70
	102 - Vigia	112,00	04
	103 - Motorista	112,00	07
	104 - Tratorista	112,00	02
	105 - Cozinheira	112,00	08
	106 - Guarda Municipal	112,00	10
	107 - Gari de Limpeza	112,00	30
	108 - Lavadeira	112,00	04
	109 - Coveiro	112,00	02
	110 - Copeira	112,00	02
	111 - Eletricista	112,00	01
	112 - Mecânico	112,00	01
	113 - Pedreiro	112,00	01
II	201 - Telefonista	123,20	06
	202 - Agente Administrativo	123,20	20
	203 - Assistente de Administração	123,20	01
	204 - Atendente de Enfermagem	123,20	10
	205 - Aux. de Biblioteca	123,20	05
III	301 - Fiscal de Obras	128,80	03
	302 - Agente Comunitário de Saúde	128,80	10
	303 - Digitador de Computador	128,80	05
	304 - Fiscal de Tributos	128,80	04
	305 - Técnico em Contabilidade	128,80	02
	306 - Técnico em Agropecuária	128,80	02
IV	401 - Professor (ver quadro do magistério)	Observar Estatuto do Magistério, Lei nº 70 de 26 de Dezembro de 1986	40
	402 - Especialista em Educação(ver quadro do magistério)		06



ANEXO II À LEI MUNICIPAL Nº 141 /96

TABELA II - RELAÇÃO DOS CARGOS COMISSÃO

GRUPO	CARGOS EM COMISSÃO	SALÁRIO(R\$)	Nº VAGAS
V	501 - Secretário Municipal	280,00	08
	502 - Procurador Jurídico	280,00	01
	503 - Coordenador Geral	224,00	08
	504 - Sec. Chefe de Escritório de Representação	280,00	01
	505 - Assessor Técnico	224,00	05
	506 - Diretor Escolar	200,00	01
	507 - Vice-Diretor Escolar	180,00	01
	508 - Diretor de Biblioteca	200,00	01
	509 - Coordenador	200,00	30
	510 - Diretor Administrativo	200,00	01
	511 - Diretor Médico	200,00	01
	512 - Chefe de Gabinete	200,00	01
	513 - Tesoureiro	224,00	01