



CÂMARA MUNICIPAL DE UBERLÂNDIA  
ESTADO DE MINAS GERAIS  
República Federativa do Brasil

## Projeto de Lei

Projeto de Lei Ordinária Nº 00954/2019

ALTERA A LEI Nº 12.072, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2014, QUE “DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO IPREMU – INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

O PREFEITO DE UBERLÂNDIA,

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica alterada a Lei nº 12.072, de 26 de dezembro de 2014, que passa a vigorar com a seguinte redação:

### “CAPÍTULO II

DA GESTÃO, DO QUADRO DE PESSOAL, DA COMPOSIÇÃO E DA LOTAÇÃO”(NR)

“Art. 3º...

...

IV – garantia e incentivo de programas ao servidor que contemplem a capacitação na respectiva área de atuação;

...” (NR)

“Art. 3º-A O Quadro de Pessoal dos Servidores Públicos do IPREMU é composto:

I – do quadro permanente dos cargos de provimento efetivo;

II – do quadro em extinção dos cargos de provimento efetivo; e

III – do quadro dos cargos de provimento em comissão instituídos por lei específica”.

“Art. 4º Caberá ao Superintendente do IPREMU avaliar, sob seus critérios de oportunidade, conveniência e disponibilidade orçamentária, a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades e o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

...” (NR)

“Art. 5º Ao Plano de Carreira aplicam-se os seguintes conceitos:

I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento funcional dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo;



CÂMARA MUNICIPAL DE UBERLÂNDIA

ESTADO DE MINAS GERAIS

República Federativa do Brasil

## Projeto de Lei

Projeto de Lei Ordinária Nº 00954/2019

II – carreira: desenvolvimento no cargo estruturado por uma matriz de vencimento;

III – nível de classificação: posição dos grupos ocupacionais organizados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

IV – padrão de vencimento: posição do servidor na tabela de vencimento em função das progressões por mérito e capacitação profissional, cuja diferença entre os padrões dar-se-á no percentual de 2,42% (dois vírgula quarenta e dois por cento);

V – cargo: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades que devem ser cometidos ao servidor público municipal, criado por lei, número certo, com denominação própria, carga horária de trabalho específica e remuneração;

VI – nível de qualificação: posição do servidor na tabela de vencimento em decorrência da formação escolar que supere as exigências no cargo, cuja diferença entre os níveis dar-se-á nos percentuais constantes no Anexo II-A desta Lei;

VII – matriz de vencimento: tabela que compreende os níveis de classificação e de vencimento base dos cargos, conforme Anexo I desta Lei.”(NR)

“Art. 6º Os cargos do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU estão estruturados em 4 (quatro) níveis de classificação, A, B, C e D, de acordo com o disposto no Anexo III desta Lei.” (NR)

“Art. 7º No Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU, cada nível de classificação está organizado em 23 (vinte e três) padrões de vencimento e em 5 (cinco) níveis de qualificação, salvo o nível D que possui 4 (quatro) níveis de qualificação, de acordo com o disposto no Anexo I desta Lei.” (NR)

### “CAPÍTULO IV-A

#### DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 8º-A O IPREMU deverá promover concurso público para provimento de cargos vagos, comprovada a inexistência de candidatos aprovados em concursos anteriores, com prazo de validade em vigor.

§ 1º Na realização do concurso público, conforme as características do cargo a ser provido, poderão ser aplicadas provas ou provas e títulos, podendo ser utilizadas, também, provas práticas ou prático-orais, avaliação física e avaliação psicológica para ingresso nos cargos de provimento efetivo.

§ 2º O concurso público terá a validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogada, uma única vez, por igual período.

§ 3º As condições de realização do concurso público e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender ao princípio da publicidade”.



CÂMARA MUNICIPAL DE UBERLÂNDIA

ESTADO DE MINAS GERAIS

República Federativa do Brasil

## Projeto de Lei

Projeto de Lei Ordinária Nº 00954/2019

“Art. 8º-B Fica vedada a nomeação de candidato aprovado em novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade vigente.

Parágrafo único. A aprovação em concurso, fora do número de vagas previstas no edital, não gera direito à nomeação, a qual se dará a exclusivo critério do IPREMU, dentro do prazo de validade do concurso, na forma da Lei”.

### “CAPÍTULO V

#### DO PROVIMENTO NO CARGO E DAS FORMAS DE

#### DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA”(NR)

“Art. 9º O provimento no cargo do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU far-se-á no padrão de vencimento e nível de qualificação inicial do cargo, mediante concurso público, nos termos dos cargos de provimento efetivo constantes no Anexo III e observados os requisitos estabelecidos no Anexo IV, ambos desta Lei.

...”(NR)

“Art. 10 ...

...

§ 1º Progressão por qualificação é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda de nível de qualificação, dentro do mesmo padrão de vencimento, no mesmo cargo, decorrente da análise e aprovação da documentação que comprove a conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda as exigências para ingresso no cargo, nos termos desta Lei.

...

§ 4º Progressão por capacitação profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda de padrão de vencimento, dentro do mesmo nível de qualificação, no mesmo cargo, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 2 (dois) anos, no limite de 5 (cinco) progressões, nos termos da tabela constante do Anexo V desta Lei.

...

§ 6º Progressão por mérito profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, dentro do mesmo cargo e nível de qualificação a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.



CÂMARA MUNICIPAL DE UBERLÂNDIA

ESTADO DE MINAS GERAIS

República Federativa do Brasil

## Projeto de Lei

Projeto de Lei Ordinária Nº 00954/2019

§ 7º As progressões por qualificação, por capacitação profissional e por mérito profissional não acarretarão mudança de nível de classificação.” (NR)

### “CAPÍTULO V-A

#### DA JORNADA DE TRABALHO”

“Art. 10-A Respeitadas as jornadas especiais, os servidores públicos do IPREMU cumprirão jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, em turnos contínuos de 06 (seis) horas diárias, que poderão ser flexibilizados, nos termos desta Lei.

Art. 10-B No cumprimento da jornada, serão observados os critérios de necessidade, conveniência, oportunidade e disponibilidade orçamentária da Administração Pública, respeitando o direito às folgas, os limites constitucionais, a duração máxima de 30 (trinta) horas semanais e o limite máximo de (8) oito horas diárias.

§ 1º As jornadas de trabalho dos servidores públicos do IPREMU poderão ser flexibilizadas quanto aos intervalos, aos horários e aos dias da semana, de acordo com as exigências do cargo ou do serviço, a critério da Administração.

§ 2º Poderão ser criadas jornadas especiais e em regime de escala, de acordo com a exigência do trabalho, em caráter permanente ou temporário.

§ 3º As horas não cumpridas ou excedentes, em regime de escala, serão complementadas ou compensadas na semana subsequente.

§ 4º As horas não compensadas na semana seguinte deverão compor o banco de horas do servidor conforme regulamento.

§ 5º O IPREMU poderá oferecer, atendendo a critérios específicos estabelecidos em regulamento próprio, a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, respeitando-se, em todo o caso, a proporcionalidade quanto à remuneração dos servidores”.

### “CAPÍTULO VI

#### DA REMUNERAÇÃO E DO VENCIMENTO” (NR)

“Art.12-A As Tabelas de Vencimento dos cargos são resultantes de uma matriz, cujo eixo vertical reflete os padrões de vencimento das progressões por mérito profissional e por capacitação e o eixo horizontal se refere aos níveis da progressão por qualificação.

§ 1º No eixo horizontal das tabelas de vencimento, os níveis de qualificação têm, em relação ao vencimento do mesmo padrão, o acréscimo em percentuais conforme disposto no Anexo II-A desta Lei.



CÂMARA MUNICIPAL DE UBERLÂNDIA

ESTADO DE MINAS GERAIS

República Federativa do Brasil

## Projeto de Lei

Projeto de Lei Ordinária Nº 00954/2019

§ 2º No eixo vertical das tabelas de vencimento, os padrões de vencimento têm, em relação ao vencimento do mesmo nível de qualificação, o acréscimo em percentuais de 2,42% (dois vírgula quarenta e dois por cento)”.

“Art. 12-B A revisão do vencimento inicial dos cargos de cada carreira levará em conta as diretrizes estabelecidas pelo Município de Uberlândia, inclusive a sua capacidade financeira, com observância ao inciso X do artigo 37 da Constituição Federal de 1988.”

“Art. 14 ...

...

§ 1º Os valores do Adicional de Atividade – AT dos servidores públicos enquadrados no nível de classificação D ficam fixados nos termos do Anexo X desta Lei.”

...”(NR)

“Art. 17. O enquadramento do servidor público municipal na matriz de vencimento será efetuado mediante opção irretratável do respectivo titular, observando-se o tempo de exercício no cargo que esteja ocupando, e o certificado de conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda o requisito de ingresso no cargo, nos termos dos Anexos I, IV e VI desta Lei.

...”(NR)

“Art. 24-A Ficam dispostos os respectivos quantitativos dos cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo VIII desta Lei.”

“Art. 24-B Fica criado o cargo de provimento efetivo de Contador, no Nível de classificação D, com 2 (duas) vagas, nos termos do Anexo III e VIII, e respectivas atribuições constantes no Anexo IV desta Lei.”

“Art. 24-C Fica criado o cargo de provimento efetivo de Agente de Segurança Patrimonial, no Nível de Classificação B, com 2 (duas) vagas, nos termos dos Anexos III e VIII, e respectivas atribuições constantes no Anexo IV desta Lei.

“Art. 24-D Ficam criadas 02 (duas) vagas do cargo de provimento efetivo de Assistente Administrativo, no Nível de Classificação C, nos termos dos Anexos III e VIII, e respectivas atribuições constantes no Anexo IV desta Lei.”

“Art. 24-E O cargo de provimento efetivo de Agente de Serviços Gerais, relacionado no Anexo III desta Lei será extinto quando da ocorrência de sua vacância.” .

“Art. 24-F Fica transformado o cargo de Vigia no cargo de Agente de Segurança Patrimonial, com respectivas atribuições constantes no Anexo III desta Lei.



CÂMARA MUNICIPAL DE UBERLÂNDIA

ESTADO DE MINAS GERAIS

República Federativa do Brasil

## Projeto de Lei

Projeto de Lei Ordinária Nº 00954/2019

” Art. 2º Em face da criação de novos cargos e extinção de outros, nos termos dispostos nos Artigos 24-B, 24-C, 24-D e 24-E desta Lei, ficam alterados os anexos III, IV, VIII, IX e X da Lei nº 12.072, de 2014.

Art. 3º Fica assegurado às representações sindicais e associativas dos Servidores Públicos Municipais do IPREMU o encaminhamento de convocação, por escrito, para participação de reuniões, grupos de trabalho ou comissões que venham dispor sobre alterações do Plano de Carreira em vigor.

Art. 4º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Lei nº 12.072, de 2014:

I – §§1º e 2º do artigo 4º;

II – incisos VII e VIII e alíneas a e b do inciso IX do artigo 5º;

III – Parágrafo único do artigo 8º;

IV – §§1º e 2º do artigo 9º;

V – § 2º do artigo 14;

VI – artigo 23;

VII – Anexo II.

Art. 5º Fica revogada a Lei nº 12.973, 19 de julho de 2018.

Art. 6º Fica acrescido à Lei nº 12.072, de 2014, o Anexo II-A, a vigorar nos termos do Anexo I desta Lei

Art. 7º O Anexo III – Lista de Cargos do Plano de Carreira – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos do Anexo II desta Lei.

Art. 8º O Anexo IV – Descrição das Atribuições dos Cargos – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos do Anexo III desta Lei.

Art. 9º O Anexo VIII – Quantitativo de Vagas Existentes, Criadas e Extintas – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos do Anexo IV desta Lei.

Art. 10º O Anexo IX – Tabela de Cargos que serão extintos quando da vacância – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos do Anexo V desta Lei.

Art. 11. O Anexo X – Adicional de Atividade - AT – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos o Anexo VI desta Lei.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

PREFEITO MUNICIPAL ODELMO LEÃO  
Vereador

**Justificativa:**

EM ANEXO

PREFEITO MUNICIPAL ODELMO LEÃO  
Vereador

PROJETO DE LEI Nº

**ANEXO I**

**“ANEXO II-A**

**QUADRO DE PERCENTUAIS DE PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO**

<b>NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>ESCOLARIDADE FORMAL</b>	<b>% DE PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO</b>
<b>A</b>	<b>ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO</b>	<b>10</b>
	<b>ENSINO MÉDIO</b>	<b>10</b>
	<b>ENSINO MÉDIO TÉCNICO</b>	<b>10</b>
	<b>GRADUAÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>B</b>	<b>ENSINO MÉDIO</b>	<b>10</b>
	<b>ENSINO MÉDIO TÉCNICO</b>	<b>10</b>
	<b>GRADUAÇÃO</b>	<b>10</b>
	<b>ESPECIALIZAÇÃO</b>	<b>15</b>
<b>C</b>	<b>ENSINO MÉDIO TÉCNICO</b>	<b>10</b>
	<b>GRADUAÇÃO</b>	<b>10</b>
	<b>ESPECIALIZAÇÃO</b>	<b>15</b>
	<b>MESTRADO</b>	<b>20</b>
<b>D</b>	<b>ESPECIALIZAÇÃO</b>	<b>15</b>

	<b>MESTRADO</b>	<b>20</b>
	<b>DOUTORADO</b>	<b>20</b>

”

## **ANEXO II**

### **“ANEXO III**

#### **QUADRO GERAL DOS CARGOS**

<b>NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO</b>	<b>CARGO</b>
<b>D</b>	<b>Advogado</b>
	<b>Assistente Social</b>
	<b>Contador</b>
<b>C</b>	<b>Assistente Administrativo</b>
	<b>Oficial Administrativo III</b>
	<b>Técnico em Contabilidade</b>
<b>B</b>	<b>Telefonista</b>
	<b>Agente de Segurança Patrimonial</b>
<b>A</b>	<b>Agente de Serviços Gerais</b>

”(NR)

**ANEXO III**

**“ANEXO IV**

**DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS**

**NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO D**

<b>CARGO: ADVOGADO</b>
<b>ATRIBUIÇÕES</b>
<p>a) Representar o IPREMU na esfera judicial e extrajudicial;</p> <p>b) Prestar consultoria e assessoria jurídica aos gestores do IPREMU;</p> <p>c) Participar, através da atividade consultiva, do exercício do controle interno da legalidade dos atos do IPREMU;</p> <p>d) Zelar pelo patrimônio e interesse público, tais como meio ambiente, consumidor e outros;</p> <p>e) Integrar comissões processantes;</p> <p>f) Assistir o IPREMU na negociação de contratos, convênios e acordos com outras entidades públicas ou privadas;</p> <p>g) Analisar minutas de projetos de leis, decretos e demais atos normativos, em conformidade com as normas legais;</p> <p>h) Analisar e redigir documentos contratuais de toda espécie, em conformidade com as normas legais;</p> <p>i) Manter-se atualizado nos assuntos de legislação e resoluções de tribunais e órgãos de controle;</p> <p>j) Participar, quando designado, como gestor ou fiscal de contratos, na sua área de atuação;</p>

- l) Atuar em comissões, juntas e como preposto, quando designado;
- m) Elaborar pareceres, informes técnicos e relatórios, realizando pesquisas, fazendo observações e sugerindo medidas para implantação, desenvolvimento e aperfeiçoamento de atividades em sua área de atuação;
- n) Elaborar pareceres técnicos em processos administrativos ou correlatos quando designado;
- o) Participar das atividades administrativas, de controle e de apoio referentes à sua área de atuação;
- p) Participar das atividades de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal técnico e auxiliar, realizando-as em serviço ou ministrando palestras, a fim de contribuir para o desenvolvimento qualitativo dos recursos humanos em sua área de atuação;
- q) Participar de grupos de trabalho e/ou reuniões com unidades da Administração Direta e outros órgãos e entidades públicas e particulares, realizando estudos, emitindo pareceres ou fazendo exposições sobre situações e/ou problemas identificados, opinando, oferecendo sugestões, revisando e discutindo trabalhos técnico-científicos, para fins de formulação de diretrizes, planos e programas de trabalho afetos ao Município;
- r) Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas ao seu cargo.

**REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO CARGO**  
**Formação:** Graduação em Direito.

**Exigência:** Registro Profissional Ativo

**CARGO: ASSISTENTE SOCIAL**

**ATRIBUIÇÕES**

- a) coordenar, executar ou supervisionar a realização de programas de serviço social, desenvolvendo atividades de caráter educativo, recreativo ou de assistência à saúde para proporcionar a melhoria da qualidade de vida pessoal e familiar dos segurados;
- b) assistir os servidores que apresentem problemas e dificuldades que interfiram em suas relações no ambiente de trabalho;
- c) colaborar no tratamento de doenças orgânicas e psicossomáticas, identificando e atuando na remoção dos fatores psicossociais e econômicos que interferem no ajustamento funcional e social do servidor;
- d) encaminhar, por meio da unidade de administração de pessoal, servidores doentes ao órgão de assistência médica;
- e) realizar entrevistas e avaliação social dos servidores que solicitam

licença para acompanhar familiares com problemas de saúde;  
 f) realizar estudos da situação econômica de segurados do IPREMU para efeitos de inclusão de dependentes;  
 g) exercer a função de fiscal e gestor de contratos administrativos;  
 h) executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas ao seu cargo.

<b>PRÉ-REQUISITOS</b>	<b>PARA</b>	<b>PROVIMENTO</b>	<b>DO</b>	<b>CARGO</b>
<b>Formação:</b>	Graduação	em	Serviço	Social.
<b>Exigência:</b>	Habilitação legal para o exercício da profissão.			

### CARGO: CONTADOR

#### ATRIBUIÇÕES

- a) Planejar o sistema de registro e operações, atendendo às necessidades administrativas e legais, para possibilitar controle contábil, orçamentário, financeiro, patrimonial e de compensação;
- b) Organizar, analisar e conferir todas as contas contábeis relacionadas no Sistema Orçamentário;
- c) Registrar os documentos, analisando-os e orientando o seu processamento, adequando-os ao Plano de Contas, para assegurar a correta apropriação contábil;
- d) Organizar, analisar e conferir todas as contas contábeis relacionadas no Sistema Financeiro;
- e) Conferir, organizar e analisar os extratos bancários, confrontando-os com a Razão Contábil, apontando as divergências e solucionando-as;
- f) Organizar, analisar e conferir todas as contas contábeis relacionadas no Sistema Patrimonial;
- g) Organizar, analisar e conferir toda a documentação relacionada à execução dos contratos ou processos de licitação, organizando-os de acordo com as normas do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais;
- h) Após o encerramento dos contratos e processos licitatórios, encaminhar toda a documentação para o devido arquivamento;
- i) Elaborar, conferir e analisar os Demonstrativos Contábeis, Orçamentários, Financeiros, Patrimoniais, adequando-os às exigências legais;
- j) Analisar, conferir e assinar notas de empenhos, observando sua correta classificação e lançamento, verificando se toda a documentação pertinente atende às exigências legais;
- l) Controlar a execução orçamentária, financeira e patrimonial analisando os documentos, elaborando relatórios e demonstrativos;
- m) Analisar aspectos financeiros, contábeis e orçamentários da execução dos contratos, convênios, acordos e atos que deram direitos e obrigações, verificando a aplicação de recursos repassados, analisando cláusulas contratuais, dando orientação aos executores, a fim de assegurar o cumprimento da legislação aplicável;
- n) Elaborar informes técnicos e relatórios, sugerindo medidas para implantação, desenvolvimento e aperfeiçoamento de atividades em sua área de atuação;

- o) Organizar a prestação de contas anual de acordo com as normas expedidas pelo Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais;
- p) Redigir Memorandos e Ofícios, e executar outras atividades inerentes;
- q) Realizar outras atribuições compatíveis com sua especialização profissional;
- r) Participar de cursos e palestras com fins de qualificação;
- s) Manter-se atualizado das alterações contábeis e aplicar as modificações exigidas;
- t) Adequar os registros contábeis às normas vigentes;
- u) Manter as obrigações acessórias atualizadas, resguardando o Regime Próprio de Previdência Municipal de sanções dos órgãos de Controle Externo;
- v) exercer a função de fiscal e gestor de contratos administrativos.

<b>PRÉ-REQUISITOS</b>	<b>PARA</b>	<b>PROVIMENTO</b>	<b>DO</b>	<b>CARGO</b>
<b>Formação:</b>	Graduação	em	Ciências	Contábeis
<b>Exigência:</b>	Registro no Conselho Regional de Contabilidade - CRC			

### NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO C

<b>CARGO: OFICIAL ADMINISTRATIVO III</b>
<b>ATRIBUIÇÕES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) elaborar projetos e realizar pesquisas sobre um ou mais aspectos dos diversos setores da administração;</li> <li>b) participar da elaboração ou desenvolvimento de estudos, levantamentos, planejamento e implantação de serviços e rotinas de trabalho;</li> <li>c) examinar a exatidão de documentos, conferindo, efetuando registros, observando prazos, datas, posições financeiras, informando sobre o andamento de assuntos pendentes e, quando e adotar providências de interesse do IPREMU;</li> <li>d) auxiliar o profissional da área na realização de estudos de simplificação de tarefas administrativas, executando levantamento de dados, tabulando e desenvolvendo estudos organizacionais;</li> <li>e) examinar questões administrativas a pedido da chefia imediata;</li> <li>f) orientar e supervisionar a tramitação de papéis, documentos, processos e expedientes referentes aos serviços administrativos do IPREMU;</li> <li>g) orientar a preparação de tabelas, quadros, mapas e outros documentos de demonstração do desempenho da unidade ou da administração;</li> <li>h) auxiliar os dirigentes municipais na preparação de palestras sobre a administração geral do IPREMU;</li> <li>i) colaborar com a elaboração de manuais de serviço, planos e programas de trabalho administrativo e outros projetos afins, coordenando as tarefas de apoio administrativo;</li> <li>j) auxiliar na elaboração de documentos e relatórios do IPREMU;</li> </ul>

- k) preparar as publicações e documentos para arquivo, selecionando os papéis administrativos que, periodicamente, se destinem à incineração, de acordo com as normas que regem a matéria;
- l) realizar estudos e coletar dados e informações para auxiliar os dirigentes municipais na proposição de políticas, programas e normas administrativas do IPREMU;
- m) orientar os servidores na execução das tarefas típicas da classe;
- n) tomar as providências necessárias ao cumprimento de decisões administrativas superiores, a pedido da chefia imediata;
- o) exercer a função de fiscal e gestor de contratos administrativos;
- p) executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas ao seu cargo.

**PRÉ-REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO CARGO**  
**Formação:** Ensino Médio Completo

**CARGO: ASSISTENTE ADMINISTRATIVO**

**ATRIBUIÇÕES**

- a) redigir expedientes, correspondências, informativos e outros;
- b) atender o público interno e externo, pessoalmente ou por telefone, prestando informações, anotando recados, recebendo correspondências e efetuando encaminhamentos;
- c) arquivar processos, leis, publicações, atos normativos e documentos diversos de interesse da Autarquia, segundo normas preestabelecidas;
- d) receber, classificar, conferir e registrar a tramitação de processos, fiscalizando o cumprimento das normas referentes ao protocolo;
- e) receber e distribuir material solicitado pela unidade em que serve, guardando-os em perfeita ordem, e verificar a diminuição do estoque, solicitando providências para sua reposição;
- f) realizar, sob orientação específica, pesquisa de preços e auxiliar a Comissão Permanente de Licitações nos processos de aquisição de materiais e serviços, recebendo o material dos fornecedores e conferindo as suas especificações com os documentos de entrega;
- g) elaborar ou colaborar na elaboração de relatórios parciais e anuais, gráficos, mapas e quadros demonstrativos das atividades atendendo às exigências e às normas da Autarquia;
- h) averbar e conferir todos os documentos comprobatórios das operações financeiras realizadas, de natureza orçamentária ou não, de acordo com o plano de contas do IPREMU, examinando os empenhos relativos à despesa e a existência de saldos nas dotações orçamentárias;
- i) participar da elaboração ou do desenvolvimento de estudos, levantamentos, planejamento e implantação de serviços e rotinas de

trabalho;  
j) executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas ao seu cargo ou ambiente organizacional

**PRÉ-REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO CARGO**

**Formação:** Ensino Médio Completo e formação em aplicativos de informática - Editor de textos, Planilha Eletrônica, Editor de Slides e Internet.

**CARGO: TÉCNICO EM CONTABILIDADE**

**ATRIBUIÇÕES**

- a) organizar os serviços de contabilidade da Autarquia, estabelecendo o plano de contas de acordo com a legislação, o sistema de livros e documentos contábeis e o método de escrituração, para possibilitar o controle contábil e orçamentário;
- b) realizar a classificação contábil dos documentos comprobatórios das operações realizadas, de natureza orçamentária ou não, de acordo com o plano de contas da Autarquia;
- c) acompanhar a execução orçamentária das diretorias do IPREMU, examinando empenhos de despesas em face da existência de saldo nas dotações;
- d) proceder à análise contábil, financeira e patrimonial do IPREMU, e todas as tarefas de escrituração contábil, inclusive as relativas ao pagamento de tributos;
- e) elaborar o balanço geral, bem como outros demonstrativos contábeis, para apresentar resultados totais ou parciais da situação patrimonial, econômica, atuarial e financeira do IPREMU;
- f) elaborar balanços, balancetes, mapas e outros demonstrativos financeiros consolidados do IPREMU;
- g) organizar relatórios sobre a situação econômica, financeira e patrimonial do IPREMU, transcrevendo dados e emitindo pareceres aos órgãos de controle interno e externo;
- h) exercer a função de fiscal e gestor de contratos administrativos;
- i) executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas ao seu cargo.

**PRÉ-REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO CARGO**

**Formação:** Curso Técnico de Nível Médio em Contabilidade

**Exigência:** Registro Profissional ativo.

**NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO B**

**CARGO: TELEFONISTA**

<b>ATRIBUIÇÕES</b>
<p>a) atender e efetuar chamadas telefônicas internas e externas, locais, interurbanas e internacionais, conectando as ligações com os ramais solicitados, anotando as informações e registrando o nome do solicitante e do destinatário, com a duração das chamadas;</p> <p>b) manter atualizada lista de ramais existentes no IPREMU, correlacionando-os com as unidades e seus servidores, bem como consultar listas telefônicas, prestando informações aos usuários internos e externos;</p> <p>c) atender com urbanidade a todas as chamadas telefônicas para o IPREMU e prestar informações de caráter geral aos interessados;</p> <p>d) comunicar imediatamente à chefia imediata quaisquer defeitos verificados na central telefônica, a fim de que seja providenciado seu reparo;</p> <p>e) exercer a função de fiscal e gestor de contratos administrativos;</p> <p>f) executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas ao seu cargo.</p>
<b>PRÉ-REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO CARGO</b> <b>Formação:</b> Ensino Fundamental Completo

<b>CARGO: AGENTE DE SEGURANÇA PATRIMONIAL</b>
<b>ATRIBUIÇÕES</b>
<p>a) Manter supervisão sobre depósitos de materiais, pátios, áreas abertas, obras em execução e edifícios;</p> <p>b) Fazer ronda diurna e noturna, segundo escala de serviço, visando resguardar as dependências de edifícios do IPREMU e de áreas adjacentes, verificando se portas, janelas, portões e outras vias de acesso estão fechadas corretamente e observando pessoas que lhe pareçam suspeitas, para possibilitar a tomada de medidas preventivas;</p> <p>c) Fiscalizar a entrada e a saída de pessoas nas dependências do IPREMU, prestando informações e efetuando encaminhamentos, examinando autorizações para garantir a segurança do local;</p> <p>d) Zelar pela segurança de materiais, veículos e equipamentos postos sob sua guarda;</p> <p>e) Controlar e orientar a circulação de veículos e pedestres nas áreas de estacionamento público municipal, para manter a ordem e evitar acidentes;</p> <p>f) Praticar os atos necessários para impedir a invasão de edifícios públicos municipais, inclusive solicitar a ajuda policial, quando necessária;</p> <p>g) Comunicar imediatamente à autoridade superior quaisquer irregularidades encontradas;</p>

- h) Contatar, quando necessário, órgãos públicos, comunicando a emergência e solicitando socorro;  
 i) Zelar pela conservação da limpeza das áreas sob sua supervisão;  
 j) exercer a função de fiscal e gestor de contratos administrativos;  
 l) Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas à sua especialidade.

**PRÉ-REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO CARGO**  
**Formação:** Ensino Fundamental Completo

### NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO A

<b>CARGO: AGENTE DE SERVIÇOS GERAIS</b>
<b>ATRIBUIÇÕES</b>
<p>a) planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes à limpeza e arrumação da sede e demais prédios utilizados pelo Instituto;            b) percorrer as dependências da instituição zelando pela ventilação e iluminação natural, trabalhando na prevenção ao desperdício de energia elétrica e água encanada;            c) preparar e servir lanches, zelando pela limpeza e conservação dos utensílios da cozinha;            d) verificar a existência de material de limpeza e alimentação e outros itens relacionados com seu trabalho, comunicando ao superior imediato a necessidade de reposição, quando for o caso;            e) comunicar ao superior imediato qualquer irregularidade verificada, bem como a necessidade de consertos e reparos nas instalações, móveis e utensílios;            f) exercer a função de fiscal e gestor de contratos administrativos;            g) executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas ao seu cargo.</p>
<p><b>PRÉ-REQUISITOS PARA PROVIMENTO DO CARGO</b>  <b>Formação:</b> Ensino Fundamental Incompleto</p>

”(NR)

“ANEXO VIII  
QUANTIDADE DE VAGAS EXISTENTES, CRIADAS E EXTINTAS

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO	VAGAS EXISTENTES	VAGAS CRIADAS	VAGAS EXTINTAS	NÚMERO TOTAL DE VAGAS
D	Advogado	02	0	0	02
	Assistente Social	01	0	0	01
	Contador	0	02	0	02
C	Técnico em Contabilidade	01	0	0	01
	Assistente Administrativo	14	02	0	16
	Oficial Administrativo III	04	0	0	04
B	Telefonista	02	0	0	02
	Agente de Segurança Patrimonial	01	02	0	03
A	Agente de Serviços Gerais	05	0	02	03

”(NR)



“ANEXO IX  
TABELA DE CARGOS QUE SERÃO EXTINTOS QUANDO DA  
VACÂNCIA

<b>CARGO</b>
<b>Oficial Administrativo III</b>
<b>Agente de Serviços Gerais</b>

”(NR)

ANEXO VI

“ANEXO X  
ADICIONAL DE ATIVIDADE - AT

<b>ADICIONAL DE ATIVIDADE</b>	
<b>CARGO</b>	<b>VALOR</b>
<b>ADVOGADO</b>	R\$ 3.966,80
<b>ASSISTENTE SOCIAL</b>	R\$ 1.003,20
<b>CONTADOR</b>	R\$ 1.003,20

”(NR)



## **Exposição de Motivos nº 04/2018/IPREMU**

Uberlândia-MG, 01 de julho de 2.019.

Senhor Prefeito,

Em atenção à recomendação da Secretaria Municipal de Administração, submeto à apreciação de Vossa Excelência a presente Minuta de Projeto de Lei e altera a Lei nº 12.072, de 26 de dezembro de 2014, que dispõe sobre o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos do IPREMU, revogando e inserindo novos artigos, alterando anexos, bem como extinguindo e criando novos cargos de provimento efetivo, em consonância com o novo Plano de Carreiras da Administração Direta.

A presente matéria é de reserva legal do poder público municipal conforme dispõe o Art. 30, incisos, I e II da Constituição da República de 1988 e inciso III do Art. 45 da Lei Orgânica do Município de Uberlândia. Portanto, para a proposição da presente norma existe

autorização constitucional expressa que determina a competência privativa do chefe do Poder Executivo em promover tal iniciativa, conforme os aspectos legais elencados no tópico acima.

As alterações se fazem pertinentes, primeiramente, visando à concretização dos princípios da Administração Pública consagrados na Constituição Federal de 1988, atendendo, simultaneamente, ao direito coletivo dos servidores bem como o interesse público autárquico em prestar um serviço público de qualidade, além de promover a racionalização da estrutura organizacional do quadro de servidores públicos do IPREMU, atendendo ao que dispõe o §1º, art. 60 da Lei Orgânica do Município.

Nesse sentido, os planos de carreira no serviço público não devem ser modelos anacrônicos que precocemente envelhecem e se deterioram em um curto espaço de tempo. O plano de carreira, portanto, não pode se tornar um mero depósito de vantagens pessoais, rapidamente agregadas, desprovido de qualquer perspectiva ou estabilidade profissional e remuneratória. A regulamentação do serviço público com valorização pessoal e profissional dos servidores deve se adequar com a realidade do IPREMU e estar em consonância com a identidade funcional que o município deposita em seus servidores.

Por conseguinte, o plano de carreira do servidor público deve ser base de sustentação para a profissionalização da função pública, reconhecendo e recompensando o desenvolvimento de talentos e de potencialidades humanas e, ao mesmo tempo, sinalizando aos gestores, as necessidades de melhorias e de inovações na efetividade das ações de estado. Para tanto, é necessário que a construção do plano de carreira resulte de um projeto pluralizado, construído a partir de uma movimentação interna, mas que absorva também a percepção social do resultado a ser gerado, desenvolvida a partir de realidades funcionais específicas, da cultura organizacional da instituição, posicionando-se em direção ao interesse público. Nesse entendimento, o plano precisa estar em sincronismo com a realidade do serviço público e a especificidade de cada carreira.

Não existe, portanto, para a administração pública, um modelo pronto de plano de carreira ideal para o servidor público. É justamente na idealização de um plano de carreira que reside o seu desafio e gera-se a sua qualidade. É na construção de um plano de carreira autêntico, primário e que traduz a cultura de cada instituição governamental que reside o embrião da profissionalização do serviço público. Diante disso, com a vigência do presente plano verificou-se algumas incompatibilidades que consiste em um dever da Administração atuar para corrigi-las.

Dentre os problemas encontrados no curto período de vigência do presente plano de carreira instituído pela lei nº 12.072 de 26 de

dezembro de 2014 estão algumas imprecisões e utilização equivocadas de termos que não devem pertencer à estrutura funcional do serviço público nos moldes constitucionais. Do mesmo modo, busca-se dirimir possíveis conflitos interpretativos que possam causar divergências.

A primeira situação que merece ser modificada é a questão da transversalidade, tal instituto não tem correspondência com os preceitos constitucionais e fere a isonomia, característica essencial e fundamental do concurso público. Nesse sentido, a verticalização da carreira pública é condição para garantir igualdade de oportunidades entre todos os cidadãos. Portanto, qualquer mudança de carreira deve respeitar limites do mesmo concurso, não podendo um servidor se beneficiar de sua posição pública para ingressar em outro cargo público dentro da mesma estrutura organizacional. Diante disso, a proposta de alteração almeja retirar este conceito do atual plano de carreira em todos os itens que fazem menção a este instituto.

Por fim, outro ponto que causa confusão na estruturação funcional da administração pública é a questão da hierarquia, que pode ser conceituada como sendo a organização fundada sobre uma ordem de prioridade entre os elementos de um conjunto ou sobre relações de subordinação entre os membros de um grupo, com graus sucessivos de poderes, de situação e de responsabilidades. Nesse sentido, não cabe ao plano de carreira tratar da hierarquização, mas sim das carreiras e dos cargos. Um servidor não se torna superior hierarquicamente a outro em função do cargo que ocupa, mas sim em razão da função que exerce. Dentro das diversas carreiras públicas, o que existe é a diferença de atribuições. Assim, o que separa uma carreira e um cargo do outro são suas respectivas competências.

Em outro prisma da proposta de alteração, pretende-se acrescentar artigos no diploma normativo que regula o plano de carreira dos servidores públicos do IPREMU visando incorporar elementos essenciais para a funcionalidade e operabilidade do plano ao longo dos anos, sem causar lacunas interpretativas e criar situações de insegurança jurídica, tais pontos versam sobre: (i) o concurso público, como um capítulo que dentro da estrutura normativa que regula este conceito de forma detalhada; (ii) da jornada de trabalho, criando um capítulo específico que trate dessa matéria a fim de fixar os critérios adotados em convergência com a proposta do plano (iii) da remuneração e do vencimento, dando nova redação e conformando o instituto;

Em outros pontos, o TCE e o Ministério Público Estadual questionam os requisitos de acesso, a jornada de trabalho e as atribuições. Com a presente proposta, buscam-se adequar esses pontos, inclusive na proposta existe a inserção de capítulos específicos, como, o da jornada de trabalho, o do provimento, o dos

vencimentos e da remuneração, todos tem o escopo de uniformizar a estrutura funcional das carreiras públicas.

Sobre a alteração dos anexos da lei, se faz necessária em razão da criação e extinção de novos cargos, bem como, em razão da atualização de valores constantes na tabela de vencimento básicos (anexo I)

Sobre a criação dos cargos, especificamente com relação aos 02 (dois) cargos efetivos de Contador, faz-se necessária a sua criação em virtude das inúmeras dificuldades que vem ocorrendo no âmbito administrativo deste Instituto, especificamente na Diretoria Administrativa e Financeira, e, considerando a complexidade das atividades realizadas por este setor, e principalmente pelo quadro reduzido de servidores capacitados para a realização da rotina contábil, pertinente a todo e qualquer Regime Próprio de Previdência. Apontamos, como exemplo, a recente realização das atividades contábeis que exigiram dos servidores responsáveis, e de outros setores deste Instituto, um verdadeiro rodízio madrugadas afora para que em tempo hábil conseguissem enviar ao Ministério da Previdência os demonstrativos contábeis relacionados ao CRP, DAIR, DIPR, o que é necessário para a validação do CRP - Certificado de Regularidade Previdenciária.

Outrossim, a Diretoria Executiva do IPREMU juntamente com a Comissão criada para Elaboração do Concurso Público do IPREMU entenderam pela criação de 02(dois) cargos de provimento efetivo de Assistente Administrativo, considerando que muitos servidores do IPREMU estão na iminência de se aposentarem, sendo que os cargos ocupados estão em extinção, especificamente os cargos de Oficial Administrativo III, que atualmente estão sendo ocupados por 04 (quatro) servidores.

Insta Esclarecer que a crescente demanda de serviços proveniente do aumento de número de aposentadorias, pensões e auxílios doença, faz-se necessária a criação de mais 02 (dois) cargos de Assistente Administrativo no intuito de manter a excelência no atendimento dos servidores.

Quanto à necessidade de criação dos 02 (dois) cargos de provimento efetivo de Agente de Segurança Patrimonial, a mesma se dá em razão da necessidade de proteger o patrimônio do IPREMU e a integridade física dos servidores.

Por outro lado, o referido projeto de Lei, dispõe sobre a extinção do cargo de provimento efetivo de Agente de Serviços Gerais, quando da sua vacância, considerando que a Diretoria Executiva do IPREMU e a Comissão de realização do Concurso Público entenderam

pela desnecessidade da existência de tais vagas, considerando o volume de serviços e a possibilidade de terceirização dos mesmos.

Por fim, em relação aos anexos da Lei nº 12.072 de 26 de Dezembro de 2014, as modificações pretendidas objetivam parametrizar o quadro funcional à realidade do IPREMU, especificamente, para corrigir monetariamente os valores constantes no anexo I, bem como informar os cargos em extinção até sua vacância por completo, e o demonstrativo de vagas existentes e preenchidas, oportunizando visualizar a realidade e projetar o futuro funcional do quadro público de pessoal do IPREMU.

Diante de todos os argumentos expostos, a mudança legislativa é o meio constitucional de alterar uma situação problemática criada por meio de uma legislação ainda em fase de inicial de vigência. Os destinatários da proposta são os próprios servidores públicos municipais e a atividade da administração, enquanto operabilidade do serviço público.

A presente alteração legislativa tem por objetivo, sanear defeitos do atual Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU, criado pela Lei 12.072, de 26 de dezembro de 2014, assim como, encontrar soluções para problemas em curso e futuros contidos na referida norma, adaptando este instrumento para sua melhor funcionalidade, e com isso, garantir a melhor gestão do interesse público, primando pela valorização do servidor. Portanto, todos os pontos que merecem e devem ser adequados no plano de carreira caminham para aprimorar a evolução funcional de quem está, e de quem pretende ingressar, no serviço público desta autarquia.

Os aspectos legais da proposta de alteração legislativa encontram respaldo na Constituição da República de 1988, em seu capítulo VII, seção I e II (da Administração Pública, noções gerais e dos servidores públicos), nos artigos 37, incisos, II, V e XXII e 39, parágrafos 1º, 2º, 3º, 5º e 8º.

Nesse sentido, a alteração visa conformar o plano em vigor com os preceitos da Administração Pública, bem como alinhar o presente plano aos critérios fixados pela Constituição de 1988.

Por fim, em termos quantitativos, a presente alteração legislativa consolida o quadro funcional do IPREMU com os seguintes números:

	Quantidade
1 Cargos criados por esta Lei	02
2 Cargos em extinção por esta lei	01
3 Total de cargos existentes (incluindo os novos cargos)	09

4	Vagas dos cargos criadas por esta Lei	06
5	Vagas dos cargos extintas por esta Lei	02
6	Vagas dos cargos que serão extintas quando da vacância	07
7	Vagas dos cargos que serão aproveitadas quando da vacância	0
8	Total de vagas dos cargos (incluindo os novos cargos)	34
9	Total de vagas ocupadas dos cargos	20
1	Total de vagas disponíveis dos cargos (incluindo os novos cargos e excluindo as vagas dos cargos em extinção)	14

Diante do exposto, restaram demonstrados os critérios que motivaram a presente alteração normativa, e nesse sentido, ressalta-se que a mudança é essencial para a fluidez estrutural do governo que conduz a Administração Pública, e da mesma forma, fica evidenciado que a alteração se guia pela valorização do serviço público e da evolução funcional de suas carreiras.

As alterações propostas, em síntese, criam condições para a constante evolução da estrutura administrativa, bem como para a reorganização do quadro funcional do município aos desafios da gestão pública em consonância com a realidade, ou seja, o dinamismo do serviço público do século XXI e a nova roupagem das funções do Estado estão diretamente ligados à valorização da carreira pública.

A presente proposta tem impacto orçamentário, apenas em projeção futura, pois, atinge somente ao aumento orçamentário gerado para o caso específico dos servidores que não aderiram ao plano da lei 12.072 de 2014 a época, o que não é o caso do IPREMU, considerando que todos os servidores já aderiram ao atual plano de carreiras. Ademais, à respeito da criação de novos cargos, somente quando da ocupação das vagas criadas por esta lei, mediante aprovação em concurso público, é que de fato acarretará impacto financeiro orçamentário ao Município.

No mais, a proposta altera pontos específicos da legislação funcional sem adentrar em salários, gratificações, remunerações, ou custos de qualquer espécie. A lei em questão é de abrangência a todo o serviço público municipal e afeta outros órgãos e entidades do Poder Executivo, principalmente as Secretarias de Administração e de Finanças.

Essas, Senhor Prefeito, são as razões pelas quais submeto à consideração de Vossa Excelência o Projeto de Lei em questão.

Respeitosamente,

ANDRÉ LUIZ GOULART  
Superintendente do IPREMU

**QUADRO COMPARATIVO DAS ALTERAÇÕES PROPOSTAS**

<b>Texto em vigor</b> <b>Lei nº. 12072, de 26 de dezembro de 2.014</b>	<b>Texto proposto</b>
<p>LEI Nº 12.072, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2014.</p> <p>DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO IPREMU – INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.</p> <p>O PREFEITO MUNICIPAL,</p> <p>Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b> <b>DAS DISPOSIÇÕES</b> <b>PRELIMINARES</b></p>	<p style="text-align: center;">PROJETO DE LEI Nº</p> <p>ALTERA A LEI Nº 12.072, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2014, QUE “DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO IPREMU – INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.</p> <p style="text-align: center;"><b>O PREFEITO DE UBERLÂNDIA,</b></p> <p>Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:</p>

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU – Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Uberlândia, composto pelos cargos de provimento efetivo detalhados no Anexo III desta Lei.

Parágrafo único. Para fins desta Lei as expressões “Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Uberlândia” e “Instituto de Previdência”, a palavra “Autarquia” e a sigla “IPREMU” se equivalem.

Art. 2º O Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU aplica-se a todos os servidores dos quadros permanente, em extinção, aos aposentados e pensionistas da Autarquia, respeitada, em todos os casos, a opção prevista no Capítulo VII desta Lei.

## CAPÍTULO II DA GESTÃO DO QUADRO DE PESSOAL E DA LOTAÇÃO

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU observará os seguintes princípios e diretrizes:

I – valorização do servidor como requisito essencial para o sucesso de uma política de atendimento voltada para a qualidade e a eficiência administrativa;

II – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais da Autarquia;

III – investidura no cargo condicionada à prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV – garantia de programas de

Art. 1º Fica alterada a Lei nº 12.072, de 26 de dezembro de 2014, que passa a vigorar com a seguinte redação:

## “CAPÍTULO II DA GESTÃO, DO QUADRO DE PESSOAL, DA COMPOSIÇÃO E DA LOTAÇÃO”(NR)

“Art. 3º...

...

IV – garantia e incentivo de programas ao servidor que contemplem a capacitação na respectiva área de atuação;

...” (NR)

"Art. 3º-A O Quadro de Pessoal dos Servidores Públicos do IPREMU é composto:

I – do quadro permanente dos cargos de provimento efetivo;

II – do quadro em extinção dos cargos de provimento efetivo; e

III – do quadro dos cargos de provimento em comissão instituídos por lei específica".

"Art. 4º Caberá ao Superintendente do IPREMU avaliar, sob seus critérios de oportunidade, conveniência e disponibilidade orçamentária, a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades e o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

<p>capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;</p> <p>V – avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;</p> <p>VI – oportunidade de acesso às atividades de direção, chefia e assessoramento, respeitadas as normas específicas;</p> <p>VII – participação dos servidores no planejamento e na gestão do IPREMU.</p> <p>Art. 4º Caberá ao Superintendente do IPREMU avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades e o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:</p> <p>I - demandas institucionais;</p> <p>II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho e usuários do serviço público;</p> <p>III - inovações tecnológicas;</p> <p>IV – modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.</p> <p>§ 1º Observados os processos de trabalho, a lotação dos servidores nas unidades administrativas constituem objeto de avaliação do Superintendente do IPREMU e do Diretor Administrativo e Financeiro.</p> <p>§ 2º A percepção, fruição e gozo de direitos e prerrogativas inerentes aos cargos, com suas respectivas</p>	<p>..." (NR)</p> <p>"Art. 5º Ao Plano de Carreira aplicam-se os seguintes conceitos:</p> <p>I – plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento funcional dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo;</p> <p>II – carreira: desenvolvimento no cargo estruturado por uma matriz de vencimento;</p> <p>III – nível de classificação: posição dos grupos ocupacionais organizados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;</p> <p>IV – padrão de vencimento: posição do servidor na tabela de vencimento em função das progressões por mérito e capacitação profissional, cuja diferença entre os padrões dar-se-á no percentual de 2,42% (dois vírgula quarenta e dois por cento);</p> <p>V – cargo: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades que devem ser cometidos ao servidor público municipal, criado por lei, número certo, com denominação própria, carga horária de trabalho específica e remuneração;</p>
---	--

atribuições, independem da lotação do servidor.

### CAPÍTULO III DOS CONCEITOS

Art. 5º Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes conceitos:

I - plano de carreira dos servidores públicos: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do Instituto;

II - carreira: conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, hierarquizados segundo o nível de complexidade e o grau de responsabilidade de suas atribuições, dentro do qual se dá o desenvolvimento profissional do servidor;

III - nível de classificação: conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

IV - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação, cargo e nível de classificação;

V - cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades que atendem às necessidades institucionais e são cometidas ao servidor;

VI - nível de qualificação: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência

VI – nível de qualificação: posição do servidor na tabela de vencimento em decorrência da formação escolar que supere as exigências no cargo, cuja diferença entre os níveis dar-se-á nos percentuais constantes no Anexo II-A desta Lei;

VII – matriz de vencimento: tabela que compreende os níveis de classificação e de vencimento base dos cargos, conforme Anexo I desta Lei.”(NR)

“Art. 6º Os cargos do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU estão estruturados em 4 (quatro) níveis de classificação, A, B, C e D, de acordo com o disposto no Anexo III desta Lei.” (NR)

“Art. 7º No Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU, cada nível de classificação está organizado em 23 (vinte e três) padrões de vencimento e em 5 (cinco) níveis de qualificação, salvo o nível D que possui 4 (quatro) níveis de qualificação, de acordo com o disposto no Anexo I desta Lei.” (NR)

### “CAPÍTULO IV-A DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 8º-A O IPREMU deverá promover concurso público para provimento de cargos vagos, comprovada a inexistência de candidatos aprovados em concursos anteriores, com prazo de validade em vigor.

§ 1º Na realização do

da capacitação por qualificação, realizada após o ingresso, que supere as exigências para ingresso na carreira e cargo;

VII - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;

VIII - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas que usufruem direta ou indiretamente dos serviços prestados pela Autarquia;

IX - matriz hierárquica: tabela que compreende a hierarquia dos níveis de classificação e de vencimento básico dos cargos, composta por uma coluna de padrões de vencimento, conforme Anexo I desta Lei, com diferença entre os padrões constante no percentual de 2,42% (dois vírgula quarenta e dois por cento), sendo:

- a) 67 (sessenta e sete) padrões no exercício de 2015;
- b) 72 (setenta e dois) padrões no exercício de 2016.

**CAPÍTULO IV  
DA ESTRUTURA DO PLANO DE  
CARREIRA DOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DO IPREMU –  
INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA  
DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO  
MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA**

Art. 6º O Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU está estruturado em 4 (quatro) níveis de classificação, com 5 (cinco) níveis de qualificação cada, salvo o nível de

concurso público, conforme as características do cargo a ser provido, poderão ser aplicadas provas ou provas e títulos, podendo ser utilizadas, também, provas práticas ou prático-orais, avaliação física e avaliação psicológica para ingresso nos cargos de provimento efetivo.

§ 2º O concurso público terá a validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogada, uma única vez, por igual período.

§ 3º As condições de realização do concurso público e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender ao princípio da publicidade”.

“Art. 8º-B Fica vedada a nomeação de candidato aprovado em novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade vigente.

Parágrafo único. A aprovação em concurso, fora do número de vagas previstas no edital, não gera direito à nomeação, a qual se dará a exclusivo critério do IPREMU, dentro do prazo de validade do concurso, na forma da Lei”.

**“CAPÍTULO V  
DO PROVIMENTO NO CARGO  
E DAS FORMAS DE  
DESENVOLVIMENTO NA  
CARREIRA”(NR)**

“Art. 9º O provimento no cargo do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU far-se-á no padrão de

classificação D que possui 4 (quatro) níveis de qualificação, conforme o Anexo I desta Lei.

Art. 7º Os cargos do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU são organizados em 4 (quatro) níveis de classificação, A, B, C e D, de acordo com o disposto no inciso IX, do art. 5º e no Anexo III, ambos desta Lei.

Art. 8º As atribuições e os pré-requisitos para o provimento dos cargos que integram o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU encontram-se descritos no Anexo IV desta Lei.

Parágrafo único. As atribuições referidas no *caput* deste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional de que trata o Anexo II desta Lei.

#### CAPÍTULO V DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 9º O ingresso no cargo do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU far-se-á no padrão de vencimento inicial do primeiro nível de qualificação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observados os requisitos estabelecidos no Anexo IV desta Lei.

§ 1º O concurso público referido no *caput* deste artigo poderá ser organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU.

§ 2º O edital do concurso público de que trata o *caput* deste artigo definirá:

- I – as características de cada fase do concurso público;
- II – os requisitos de escolaridade;
- III – a formação especializada;

vencimento e nível de qualificação inicial do cargo, mediante concurso público, nos termos dos cargos de provimento efetivo constantes no Anexo III e observados os requisitos estabelecidos no Anexo IV, ambos desta Lei.

...”(NR)

"Art. 10 ...

...

§ 1º Progressão por qualificação é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda de nível de qualificação, dentro do mesmo padrão de vencimento, no mesmo cargo, decorrente da análise e aprovação da documentação que comprove a conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda as exigências para ingresso no cargo, nos termos desta Lei.

...

§ 4º Progressão por capacitação profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda de padrão de vencimento, dentro do mesmo nível de qualificação, no mesmo cargo, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 2 (dois) anos, no limite de 5 (cinco) progressões, nos termos da tabela constante do Anexo V desta Lei.

IV – os critérios eliminatórios e classificatórios;

V – reserva de vagas decorrente de legislação especial;

VI – eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 10. O desenvolvimento do servidor público municipal na carreira dar-se-á exclusivamente por progressão, que poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

I - progressão por qualificação;

II - progressão por capacitação profissional;

III - progressão por mérito profissional.

§ 1º Progressão por qualificação é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda de nível de qualificação, dentro do mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção de certificação em curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda as exigências para ingresso na carreira e cargo.

§ 2º O requerimento para a progressão por qualificação deverá ser protocolizado na Diretoria Administrativa e Financeira, devendo ser anexado documento hábil que comprove a conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, nos termos do § 1º deste artigo.

§ 3º Deferida a progressão por qualificação o servidor será posicionado no nível de qualificação correspondente ao grau obtido, em padrão de vencimento na mesma posição que ocupava anteriormente, conforme Anexo I desta Lei, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao protocolo do requerimento.

...

§ 6º Progressão por mérito profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, dentro do mesmo cargo e nível de qualificação a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho.

§ 7º As progressões por qualificação, por capacitação profissional e por mérito profissional não acarretarão mudança de nível de classificação.” (NR)

#### “CAPÍTULO V-A DA JORNADA DE TRABALHO”

“Art. 10-A Respeitadas as jornadas especiais, os servidores públicos do IPREMU cumprirão jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, em turnos contínuos de 06 (seis) horas diárias, que poderão ser flexibilizados, nos termos desta Lei.

Art. 10-B No cumprimento da jornada, serão observados os critérios de necessidade, conveniência, oportunidade e disponibilidade orçamentária da Administração Pública, respeitando o direito às folgas, os limites constitucionais, a duração máxima de 30 (trinta) horas semanais e o limite máximo de (8) oito horas diárias.

§ 1º As jornadas de

§ 4º Progressão por capacitação profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda de padrão de vencimento, dentro do mesmo nível de qualificação e no mesmo cargo, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 2 (dois) anos, no limite de 5 (cinco) progressões, nos termos da tabela constante do Anexo V desta Lei.

§ 5º O servidor que fizer jus à progressão por capacitação profissional será posicionado no padrão de vencimento imediatamente subsequente, no mesmo nível de qualificação.

§ 6º Progressão por mérito profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo muda para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, dentro do mesmo cargo e nível de classificação, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, limitada a 17 (dezesete) progressões, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo padrão de vencimento obtido por meio da progressão por capacitação profissional.

§ 7º As progressões por qualificação, por capacitação profissional e por mérito profissional não acarretarão mudança de nível de classificação.

## CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO

Art. 11. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível

trabalho dos servidores públicos do IPREMU poderão ser flexibilizadas quanto aos intervalos, aos horários e aos dias da semana, de acordo com as exigências do cargo ou do serviço, a critério da Administração.

§ 2º Poderão ser criadas jornadas especiais e em regime de escala, de acordo com a exigência do trabalho, em caráter permanente ou temporário.

§ 3º As horas não cumpridas ou excedentes, em regime de escala, serão complementadas ou compensadas na semana subsequente.

§ 4º As horas não compensadas na semana seguinte deverão compor o banco de horas do servidor conforme regulamento.

§ 5º O IPREMU poderá oferecer, atendendo a critérios específicos estabelecidos em regulamento próprio, a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, respeitando-se, em todo o caso, a proporcionalidade quanto à remuneração dos servidores”.

## “CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO E DO VENCIMENTO” (NR)

“Art.12-A As Tabelas de Vencimento dos cargos são resultantes de uma matriz, cujo eixo vertical reflete os padrões de vencimento das progressões por mérito profissional e por capacitação e o eixo horizontal

de classificação e de qualificação ocupados pelo servidor, acrescido das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Art. 12. O vencimento básico dos cargos do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU estão estruturados na forma do Anexo I desta Lei.

§ 1º Está compreendido no vencimento básico de que trata o *caput* deste artigo o percentual de 6,5% (seis vírgula cinco por cento) a título de revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos municipais, nos termos do art. 37, X, da Constituição Federal de 1988.

§ 2º Se o percentual de inflação anual for superior a 6,5% (seis vírgula cinco por cento), será complementada a revisão geral anual de que trata o § 1º deste artigo.

§ 3º Os valores constantes das Tabelas do Anexo I a que se refere o *caput* deste artigo contemplam, além da revisão geral anual prevista no § 1º deste artigo, reajustes diferenciados a fim de promover adequação dos vencimentos básicos à realidade do mercado.

Art. 13. Na hipótese do enquadramento, após aplicação do reajuste anual, caso o vencimento básico resulte a menos que o recebido pelo servidor na data de publicação desta Lei, proceder-se-á ao pagamento da diferença com parcela complementar, sob a denominação de Vencimento Básico Complementar – VBC.

Parágrafo único. A parcela complementar de que trata o *caput* deste artigo será considerada parte integrante do novo vencimento básico, incidindo sobre ela todas as vantagens estabelecidas por lei, da mesma forma que no vencimento básico.

Art. 14. Fica criado o Adicional de

se refere aos níveis da progressão por qualificação.

§ 1º No eixo horizontal das tabelas de vencimento, os níveis de qualificação têm, em relação ao vencimento do mesmo padrão, o acréscimo em percentuais conforme disposto no Anexo II-A desta Lei.

§ 2º No eixo vertical das tabelas de vencimento, os padrões de vencimento têm, em relação ao vencimento do mesmo nível de qualificação, o acréscimo em percentuais de 2,42% (dois vírgula quarenta e dois por cento)”.  
“Art. 12-B A revisão do

vencimento inicial dos cargos de cada carreira levará em conta as diretrizes estabelecidas pelo Município de Uberlândia, inclusive a sua capacidade financeira, com observância ao inciso X do artigo 37 da Constituição Federal de 1988.”

“Art. 14 ...

...

§ 1º Os valores do Adicional de Atividade – AT dos servidores públicos enquadrados no nível de classificação D ficam fixados nos termos do Anexo X desta Lei.”

...”(NR)

“Art. 17. O enquadramento do servidor público municipal na matriz de vencimento será efetuado mediante opção irretroatável do

Atividade – AT, que será devido aos servidores públicos enquadrados no nível de classificação D.

§ 1º O valor do Adicional de Atividade – AT dos servidores públicos ocupantes do cargo de provimento efetivo de Advogado fica fixado nos termos do Anexo X desta Lei.

§ 2º O valor do Adicional de Atividade – AT dos servidores públicos ocupantes do cargo de provimento efetivo de Assistente Social será definido em lei específica.

§ 3º Incidirão sobre o Adicional de Atividade – AT disposto neste artigo os descontos legais para efeito de benefício previdenciário.

§ 4º O valor do Adicional de Atividade – AT será incorporado aos proventos da inatividade.

§ 5º O valor do Adicional de Atividade – AT previsto no Anexo X desta Lei será atualizado a partir do exercício de 2017 no mesmo percentual concedido para o vencimento básico dos cargos de que trata esta Lei.

Art. 15. Na composição remuneratória estabelecida por esta Lei, foram incorporadas no vencimento básico descrito no Anexo I que a esta se integra, a vantagem pessoal referente a mudança de plano de carreira disposta na Lei Complementar nº 341, de 3 de fevereiro de 2004 e suas alterações.

## CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Art. 16. O enquadramento será efetuado de acordo com a Tabela de Correlação, constante do Anexo VI desta Lei.

Art. 17. O enquadramento do servidor público na matriz hierárquica será efetuado mediante opção irrevogável do respectivo titular, observando-se o tempo de exercício no cargo que esteja ocupando, conforme relação constante do Anexo VI desta Lei, e o certificado

respectivo titular, observando-se o tempo de exercício no cargo que esteja ocupando, e o certificado de conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda o requisito de ingresso no cargo, nos termos dos Anexos I, IV e VI desta Lei.

...”(NR)

“Art. 24-A Ficam dispostos os respectivos quantitativos dos cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo VIII desta Lei.”

“Art. 24-B Fica criado o cargo de provimento efetivo de Contador, no Nível de classificação D, com 2 (duas) vagas, nos termos do Anexo III e VIII, e respectivas atribuições constantes no Anexo IV desta Lei.”

“Art. 24-C Fica criado o cargo de provimento efetivo de Agente de Segurança Patrimonial, no Nível de Classificação B, com 2 (duas) vagas, nos termos dos Anexos III e VIII, e respectivas atribuições constantes no Anexo IV desta Lei.

“Art. 24-D Ficam criadas 02 (duas) vagas do cargo de provimento efetivo de Assistente Administrativo, no Nível de Classificação C, nos termos dos Anexos III e VIII, e respectivas atribuições constantes no Anexo IV desta Lei.”

de conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda o requisito de ingresso em sua carreira e cargo, nos termos do § 1º do art. 10 desta Lei.

§ 1º Será concedido um padrão de vencimento para cada dois anos de exercício no cargo de provimento efetivo que o servidor seja o titular, nos termos do Anexo VI desta Lei.

§ 2º O tempo residual de exercício apurado após o enquadramento será considerado para a subsequente progressão por mérito profissional.

§ 3º Para efeito de enquadramento será considerado o tempo de exercício nos cargos relacionados no Anexo III desta Lei, com as alterações de nomenclatura que tenham sofrido por força de legislação municipal, e o tempo que o servidor exerceu as atribuições próprias de seu cargo atual, ainda que sob a tutela do regime jurídico celetista.

Art. 18. O enquadramento dos cargos de que trata esta Lei dar-se-á mediante opção irretratável do respectivo titular, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação do edital convocatório.

§ 1º A opção de que trata o *caput* deste artigo dar-se-á mediante apresentação do Termo de Opção devidamente assinado pelo servidor ou procurador constituído, conforme modelo constante do Anexo VII desta Lei.

§ 2º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento na carreira prevista nesta Lei, no prazo estabelecido no *caput* deste artigo, comporá quadro em extinção e será submetido à legislação específica do cargo ocupado.

§ 3º Ocorrendo a hipótese prevista no § 2º deste artigo, quando da vacância do cargo, haverá seu enquadramento no cargo do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU

“Art. 24-E O cargo de provimento efetivo de Agente de Serviços Gerais, relacionado no Anexo III desta Lei será extinto quando da ocorrência de sua vacância.”

“Art. 24-F Fica transformado o cargo de Vigia no cargo de Agente de Segurança Patrimonial, com respectivas atribuições constantes no Anexo III desta Lei.”

Art. 2º Em face da criação de novos cargos e extinção de outros, nos termos dispostos nos Artigos 24-B, 24-C, 24-D e 24-E desta Lei, ficam alterados os anexos III, IV, VIII, IX e X da Lei nº 12.072, de 2014.

Art. 3º Fica assegurado às representações sindicais e associativas dos Servidores Públicos Municipais do IPREMU o encaminhamento de convocação, por escrito, para participação de reuniões, grupos de trabalho ou comissões que venham dispor sobre alterações do Plano de Carreira em vigor.

Art. 4º Ficam revogados os seguintes dispositivos da Lei nº 12.072, de 2014:

I – §§1º e 2º do artigo 4º;

II – incisos VII e VIII e alíneas *a* e *b* do inciso IX do artigo 5º;

III – Parágrafo único do artigo 8º;

IV – §§1º e 2º do artigo 9º;

previsto nesta Lei.

§ 4º O servidor que fizer a opção pelo enquadramento na carreira de que trata o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU será submetido às regras específicas definidas nesta Lei e em seus regulamentos, respeitadas as normas estatutárias aplicáveis aos servidores públicos.

Art. 19. O enquadramento dos servidores inativos e pensionistas que tenham paridade de proventos, nos termos do art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 e suas alterações, ocorrerá da mesma forma que o enquadramento dos servidores em atividade, por meio de expressa opção e considerando a situação funcional do servidor até a data de concessão de sua aposentadoria.

#### **Seção Única**

##### **Da Comissão de Enquadramento**

Art. 20. Será instituída uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de que trata o *caput* deste artigo será homologado por meio de decreto.

§ 2º A Comissão de Enquadramento terá no máximo 06 (seis) membros e será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU, mediante indicação dos seus pares, e por representantes do IPREMU, designados pelo Superintendente do IPREMU por meio de portaria.

§ 3º Os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão de Enquadramento serão estabelecidos em regulamento.

§ 4º Os integrantes da Comissão de Enquadramento não perceberão qualquer forma de remuneração por

V – § 2º do artigo 14;

VI – artigo 23;

VII – Anexo II.

Art. 4º Fica revogada a Lei nº 12.973, 19 de julho de 2018.

Art. 5º Fica acrescido à Lei nº 12.072, de 2014, o Anexo II-A, a vigorar nos termos do Anexo I desta Lei.

Art. 6º O Anexo III – Lista de Cargos do Plano de Carreira – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos do Anexo II desta Lei.

Art. 7º O Anexo IV – Descrição das Atribuições dos Cargos – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos do Anexo III desta Lei.

Art. 8º O Anexo VIII – Quantitativo de Vagas Existentes, Criadas e Extintas – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos do Anexo IV desta Lei.

Art. 9º O Anexo IX – Tabela de Cargos que serão extintos quando da vacância – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos do Anexo V desta Lei.

Art. 10. O Anexo X – Adicional de Atividade - AT – da Lei nº 12.072, de 2014, passa a vigorar nos termos o Anexo VI desta Lei.

Art. 11. Esta Lei entra em vigor na data de sua

essa atividade, seja na forma de *jeton*, gratificações por desempenho de função ou outras similares.

Art. 21. O servidor terá até 30 (trinta) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento de que trata este Capítulo, para interpor recurso à Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 60 (sessenta) dias. Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer à Diretoria Executiva do IPREMU.

**CAPÍTULO VIII  
DO PLANO DE  
DESENVOLVIMENTO DOS  
INTEGRANTES DO PLANO DE  
CARREIRA DOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DO IPREMU**

Art. 22. A política institucional da Autarquia contemplará o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU, observados os princípios e diretrizes previstos no art. 3º desta Lei.

§ 1º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU deverá conter:

- I - Programa de Capacitação;
- II - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 2º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU será elaborado com base em diretrizes estabelecidas em lei, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 3º A partir da publicação da lei de que trata o § 2º deste artigo, o IPREMU disporá de 12 (doze) meses para elaboração dos Programas de Capacitação e de Avaliação de Desempenho.

§ 4º Para a progressão por mérito

publicação.

**ODELMO LEÃO**  
Prefeito

**MARLY VIEIRA DA  
SILVA MELAZO**  
Secretária Municipal de  
Administração

**ANDRÉ L. GOULART**  
Superintendente do  
IPREMU

profissional será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão e a data em que tiver sido feita a implantação do Programa de Avaliação de Desempenho, previsto neste artigo, segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração anterior.

§ 5º Enquanto não for estabelecido o Programa de Avaliação de Desempenho, os servidores terão sua progressão por mérito profissional de forma automática.

§ 6º Fica garantida ao servidor a progressão por mérito profissional caso sua avaliação de desempenho deixe de ser realizada por motivos alheios à sua vontade.

#### CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 23. Respeitadas as jornadas especiais e as autorizações legais para alteração de carga horária, os servidores públicos do IPREMU cumprirão jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, em turnos contínuos de 06 (seis) horas.

Parágrafo único. O IPREMU poderá oferecer, atendendo a critérios específicos, a opção de jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, a partir de 2015, respeitando-se, em todo o caso, a proporcionalidade quanto à remuneração dos servidores.

Art. 24. Fica extinta 01 (uma) vaga do cargo de provimento efetivo de Advogado, do Quadro Permanente do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Uberlândia constante do Anexo II da Lei Complementar nº 341, de 3 de fevereiro de 2004 e suas alterações, conforme Anexo VIII desta Lei.

Art. 25. Por ocasião da publicação desta Lei, os cargos constantes da Lei Complementar nº 341, de 3 de fevereiro de 2004 e suas alterações, que estiverem vagos, serão automaticamente enquadrados no Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU previsto nesta Lei.

Art. 26. Os cargos ocupados constantes da Lei Complementar nº 341, de 3 de fevereiro de 2004 e suas alterações, e que seu titular não opte pelo enquadramento serão, à medida de sua vacância, automaticamente enquadrados no Plano de Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU previsto nesta Lei.

Parágrafo único. Os cargos relacionados no Anexo IX desta Lei serão extintos à medida de sua vacância.

Art. 27. As normas e dispositivos abaixo relacionados, os quais serão automaticamente revogados com a vacância do último cargo por cada um deles regido, aplicam-se aos servidores que não optarem pelo desenvolvimento no Plano Carreira dos Servidores Públicos do IPREMU previsto nesta Lei:

I – Lei Complementar nº 341, de 3 de fevereiro de 2004;

II – Lei Complementar nº 348, de 20 de fevereiro de 2004;

III – Lei Complementar nº 439, de 27 de dezembro de 2006;

IV – Lei Complementar nº 473, de 19 de março de 2008;

V – Lei Complementar nº 9.113, de 7 de dezembro de 2005;

VI – Lei Complementar nº 10.995, de 8 de dezembro de 2011.

Art. 28. As despesas advindas da execução desta Lei correrão por conta de dotações constantes dos respectivos orçamentos.

Art. 29. Esta Lei entrará em vigor na

<p>data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2015. Uberlândia, 26 de dezembro de 2014.</p> <p>Gilmar Machado Prefeito</p>	
--	--

PARECER nº 628/2018/Procuradoria IPREMU

Uberlândia-MG, 01 de julho de 2019..

Referência: **Exposição de Motivos nº 06/2018/IPREMU**

### **I. RELATÓRIO.**

Trata-se de Projeto de Lei [...] que tem por objetivo, alterar o Plano de Carreira dos Servidores do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Uberlândia - IPREMU, criado pela Lei 12.072 de 26 de dezembro de 2014, para fins de adequar o plano de Carreiras aos critérios definidos pela Secretaria de Administração.

É o relatório, passa-se a opinar.

### **II. FUNDAMENTAÇÃO.**

Inicialmente, registre-se que a manifestação *in casu* cinge-se à análise dos aspectos de constitucionalidade e legalidade da proposição apresentada, bem como da observância da técnica legislativa, à luz do ordenamento jurídico vigente, não adentrando, portanto, em aspectos relativos ao mérito, à conveniência e à oportunidade da prática da proposta, que estão reservados à esfera discricionária do gestor público competente, tampouco examinar questões de natureza eminentemente técnica, administrativa e/ou financeira.

Os aspectos legais da proposta de alteração legislativa encontram respaldo na Constituição da República de 1988, em seu

capítulo VII, seção I e II (da Administração Pública, noções gerais e dos servidores públicos), nos artigos 37, incisos, II, V e XXII e 39, parágrafos 1º, 2º, 3º, 5º e 8º.

Nesse sentido, a alteração visa conformar o plano em vigor com os preceitos da Administração Pública, racionalizar a estrutura organizacional do funcionalismo público, bem como alinhar o presente plano aos critérios fixados pela Constituição de 1988.

Sobre o aspecto formal da proposta, a presente matéria é de reserva legal do poder público municipal conforme art. 30, incisos, I e II da Constituição da República de 1988. Portanto, para a proposição da presente norma existe autorização constitucional expressa que determina a competência privativa do chefe do Poder Executivo em promover tal iniciativa, conforme os aspectos legais elencados no tópico acima.

Sobre os aspectos materiais, as alterações não ferem direitos ou princípios constitucionais, visto que não restringe direitos dos servidores, ou criam obrigações inconstitucionais a estes ou ao município. Nesse sentido, em todas as mudanças propostas, o objetivo é adequar o presente texto à realidade do município, corrigindo imprecisões observadas com a prática e a vigência da lei atual, contudo, sem atingir núcleos de direitos conquistados ou violar preceitos fixados na Constituição da República de 1988.

### **III. CONCLUSÃO.**

Ante o exposto, conclui-se pela constitucionalidade formal e material e legalidade da proposta sob exame, não se vislumbrando, por conseguinte, óbice jurídico ao seu trâmite.

**Gustavo de Freitas Nogueira**  
**Procurador Autárquico do IPREMU**