

**ACORDO QUE CELEBRAM ENTRE SI, DE UM LADO A ASSOCIAÇÃO MUNICIPAL DE APOIO COMUNITÁRIO – AMAC, ENTIDADE DA ADMINISTRAÇÃO INDIRETA DO MUNICÍPIO DE JUIZ DE FORA, DE ACORDO COM OS PRECEITOS DA LEI Nº 10.000, DE 08 DE MAIO DE 2001, NESTE ATO REPRESENTADA POR SEU DIRETOR-PRESIDENTE, SR. RAYMUNDO TARCÍSIO DELGADO, E DE OUTRO LADO O SINDICATO DOS TRABALHADORES, EMPREGADOS E SERVIDORES MUNICIPAIS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, INDIRETA, FUNDAÇÕES, AUTARQUIAS, EMPRESAS PÚBLICAS E ASSOCIAÇÕES CIVIS DA PREFEITURA DE JUIZ DE FORA – SINERPU/JF, REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE, SR. COSME RICARDO GOMES NOGUEIRA, MEDIANTE A SEGUINTE CLÁUSULA:**

**Cláusula Única:** Estabelece o Plano de Cargos e Salários - PCS da Associação, que fica assim definido:

**Capítulo I  
Das Disposições Gerais**

Art. 1º - Constitui objetivo fundamental do Plano de Cargos e Salários da Associação Municipal de Apoio Comunitário – AMAC assegurar aos seus empregados identidade de critérios de recrutamento e seleção, de desenvolvimento profissional, de retribuições, de auferimento de vantagens, de atribuição de direitos, deveres e responsabilidades, garantindo a continuidade da ação administrativa e a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas.

Art. 2º - A contratação dos empregados da Associação Municipal de Apoio Comunitário far-se-á pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme disposto no Estatuto da Associação.

Art. 3º - Para fins deste Plano de Cargos e Salários, considera-se:

- a - Empregado: pessoa física que presta serviço de natureza não eventual para a AMAC, sob sua dependência e mediante remuneração, conforme regulamentos e instruções específicas;
- b - Cargo: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao empregado e previstas na estrutura organizacional;
- c - Classe: agrupamento de cargos de idêntica natureza, qualificação e/ou denominação;
- d - Nível: referência numérica dada ao agrupamento de cargos e à equivalência salarial;
- e - Salário: parte da remuneração devida ao empregado pelo exercício do cargo para o qual foi contratado;
- f - Remuneração: soma do salário, dos adicionais e gratificações devidas ao empregado da Associação;
- g - Graus: são variações de um mesmo cargo, a partir de processos de progressão, definidos em algarismos romanos, sendo “I” o grau inicial;
- h - Promoção: é a passagem do funcionário de um cargo para outro de nível superior, e conseqüente alteração salarial, mediante aprovação em processo seletivo interno, para empregados ocupantes de cargo do quadro efetivo ou do quadro transitório de pessoal.

Art. 4º - O conjunto de cargos integrantes do Quadro Efetivo da Associação Municipal de Apoio Comunitário é o estabelecido no Anexo I deste Acordo.

§ 1º - A expansão do número de cargos, ocorrerá nas hipóteses de expansão, alteração ou criação de programas desenvolvidos pela Associação.

§ 2º - A autorização para a expansão de cargos é privativa do Diretor Presidente da Associação Municipal de Apoio Comunitário, respeitando-se o Plano Municipal de Assistência Social – PMAS e ouvido o Conselho Municipal de Assistência Social – CMAS, bem como a Assembléia Geral dos Sócios da AMAC.

- Art. 5º - A jornada de trabalho semanal dos empregados da Associação Municipal de Apoio Comunitário é de 40 (quarenta) horas, exceto nos casos em que a legislação permita ou determine jornadas especiais.
- § 1º - As horas extras serão pagas com acréscimo de 50%. Quando realizadas nas folgas, ou em dias feriados, o acréscimo será de 100%.
- § 2º - Será dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de noventa dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.
- § 3º - No cômputo das horas a serem compensadas, sofrerão acréscimo de 50% as trabalhadas em dias úteis e de 100% as ocorridas nas folgas ou em dias feriados.
- § 4º - Será permitido o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso onde e quando o referido regime for o mais adequado às necessidades operacionais da Instituição.

## **Capítulo II**

### **Das Formas de Preenchimento do Quadro de Pessoal**

- Art. 6º - As posições funcionais vagas no quadro efetivo de pessoal da Associação serão preenchidas por recrutamento interno ou externo de pessoal, observados os procedimentos estabelecidos nos Capítulos V, VI e VII deste Acordo.

#### **Seção I**

##### **Da Admissão**

- Art. 7º - A admissão é o ingresso do empregado no quadro de pessoal da Associação Municipal de Apoio Comunitário, em cargos cujo preenchimento pode ser efetivo, em comissão, provisório ou de forma conveniada.
- Art. 8º - A admissão no quadro de pessoal será formalizada mediante contrato de experiência, durante o qual será formalmente avaliado seu desempenho, para efeito de contratação por prazo indeterminado ou dispensa.
- Art. 9º - A abertura do processo seletivo ocorrerá de acordo com a necessidade de reposição de vagas ou conforme o disposto no § 2º do art 4º do Capítulo I deste Acordo.

#### **Seção II**

##### **Dos Cargos e das Promoções Funcionais**

- Art. 10 - Os cargos, segundo a sua natureza são classificados em efetivos, comissionados ou conveniados:
- a - Efetivos: são aqueles para os quais o empregado foi contratado ou promovido, em caráter não-temporário.
  - b - Comissionados: são aqueles de livre nomeação e exoneração, regulamentados pela Instituição.
  - c - Conveniados: são aqueles decorrentes de convênios e contratos firmados entre a Associação e órgãos públicos ou entidades privadas.
- Art. 11 - As promoções funcionais, no conjunto dos cargos efetivos, ocorrerão através de processos seletivos internos.
- § 1º - O funcionário que obteve promoção funcional passará a receber o salário equivalente ao Nível do Cargo para o qual foi promovido.
- § 2º - O enquadramento salarial não poderá coincidir com datas de reajustes coletivos de salários; em assim sendo, o enquadramento será feito no mês imediatamente posterior.
- Art. 12 - Os Cargos Comissionados, sua denominação, quantidade, forma de preenchimento de vagas e remuneração serão definidos e regulamentados no documento Estrutura Organizacional da AMAC, devidamente aprovado pela Assembléia Geral da Associação, e a totalização de seus valores nominais não poderão exceder, em nenhuma hipótese, a 15% (quinze por cento) da folha de pagamento, bruta, da Associação.
- § 1º - O empregado da AMAC ocupante de cargo efetivo, nomeado para exercer cargo em comissão, poderá ser exonerado, sem que isto implique em alteração unilateral do contrato de trabalho original.
- § 2º - Não será devido o pagamento de horas extras a ocupantes de cargos comissionados e de funções gratificadas.
- § 3º - Devido ao caráter de livre nomeação e exoneração inerente aos cargos em comissão, é vedada a candidatura de seus ocupantes a funções que possibilitem estabilidade provisória no emprego.

Art. 13 - Os empregados contratados e/ou registrados há, no mínimo, 36 (trinta e seis) meses e integrantes dos cargos do Quadro Efetivo da AMAC, conforme Anexo I, estão subordinados aos preceitos da Lei 8.027, de 12 de abril de 1990, inclusive para efeito de apuração das faltas administrativas e suas respectivas penalidades, devendo ser observada a instauração de competente sindicância ou processo administrativo, a bem do serviço público, assegurado ao acusado ampla defesa.

§ 1º - As penalidades arbitradas aos empregados, constantes do “Caput”, realizar-se-ão após procedente Inquérito Administrativo, disciplinado na Lei Municipal 8.710, de 31 de julho de 1995.

§ 2º - A competência para a imposição das penalidades disciplinares será determinada em ato do Superintendente, conforme critérios aprovados pela Assembléia Geral.

Art. 14 - Os empregados integrantes dos cargos do Quadro Efetivo da AMAC, conforme Anexo I, nomeados para o exercício de funções comissionadas, por período de, no mínimo 60 (sessenta) meses, consecutivos ou não, terão garantida em sua remuneração a totalidade dos respectivos complementos salariais ou as gratificações pertinentes ao cargo comissionado, sendo sempre observada a média dos últimos 12 meses de exercício, para efeito do cálculo dos valores devidos.

§ 1º - Empregados integrantes do quadro efetivo, em exercício de função comissionada, por período igual ou superior a 36 (trinta e seis) meses, terão incorporadas à remuneração porcentagens dos complementos salariais ou as gratificações pertinentes ao cargo, na seguinte proporção:

- a - 50% do valor do complemento salarial ou da gratificação para o exercício da função por 36 (trinta e seis) meses, consecutivos ou não.
- b - 75% do valor do complemento salarial ou da gratificação para o exercício da função por 48 (quarenta e oito) meses, consecutivos ou não.
- c - 100% do valor do complemento salarial ou da gratificação para o exercício da função por 60 (sessenta) ou mais meses, consecutivo ou não.

§ 2º - No cômputo do tempo de exercício de cargos comissionados não serão consideradas frações de períodos, não havendo, conseqüentemente, pagamentos de valores calculados por proporcionalidade.

§ 3º - Os prazos mencionados neste artigo serão contados a partir da data da contratação e/ou registro dos empregados.

### **Capítulo III Da Remuneração e do Salário**

Art. 15 - A remuneração dos empregados da Associação poderá ter um ou mais componentes:

- a - salário;
- b - adicional pelo exercício de cargo em comissão;
- c - adicional por tempo de serviço;
- d - outros adicionais estabelecidos na Consolidação das Leis do trabalho, na legislação complementar e/ou em acordos coletivos de trabalho.

Art. 16 - O salário estabelecido para os cargos efetivos integrantes do quadro de pessoal da Associação é o constante do Anexo I deste Acordo.

§ 1º - Fica estabelecido o dia 1º de maio como data-base para efeito de correção de salários.

§ 2º - Serão permitidos descontos salariais feitos pela Associação, com anuência expressa do funcionário, relativos a Mensalidade Sindical, Compras em Farmácia, Sócio AMAC, Cartão Boa Compra, Contribuição a Partido Político, Seguro de Vida, convênio EMCASA, convênio e sócio ATRAM e demais convênios que vierem a ser firmados, conforme determina o Artigo 462 da CLT e Súmula 342 do TST.

### **Seção I Do Adicional por Tempo de Serviço**

Art. 17 - O adicional por tempo de serviço será pago em folha de pagamento, obedecendo a padrões trienais, a empregados do Quadro de Cargos Efetivos e do Quadro Transitório de Pessoal da Instituição, conforme Anexo III deste Acordo.

§ 1º - O período referente aos afastamentos decorrentes de licença não remunerada, ou que implique em suspensão do contrato de trabalho, não será computado na contagem do tempo de serviço, exceto para empregados em exercício de mandato classista, representativo da entidade sindical majoritária.

§ 2º - Os empregados cedidos a outros órgãos ou entidades farão jus ao Adicional por Tempo de Serviço, sendo a contagem de tempo feita a partir da data de admissão e o pagamento será efetuado a partir da vigência deste Acordo, sem efeito retroativo.

Art. 18 - Além das ausências ao serviço previstas no art 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

- I - férias, Licença à Gestante, à Adotante e à Paternidade,
- II - para tratamento da própria saúde até 180 (cento e oitenta) dias ou por tempo indeterminado, quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, atestada pelo serviço de Medicina Ocupacional da AMAC ou por ela indicado.
- III - participação em programa de treinamento regularmente instituído pela Associação;
- IV - júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- V - acordos coletivos de trabalho.

Parágrafo Único - As demais faltas ao trabalho, inclusive as decorrentes de penalidades disciplinares, não serão consideradas como de efetivo exercício na contagem do tempo de serviço.

Art. 19 - A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerando o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

#### **Capítulo IV Das Licenças**

Art. 20 - Conceder-se-á ao empregado as seguintes licenças:

- a - Para tratar de interesse particular.
- b - Para aperfeiçoamento profissional.
- c - Para exercício de função pública eletiva.
- d - Para exercício de mandato classista;
- e - Por motivo de doença em pessoa da família.
- f - Por prêmio à assiduidade.
- g - Outras licenças estabelecidas em acordos coletivos de trabalho.

##### **Seção I Da Licença Para Tratar de Interesse Particular**

Art. 21 - A critério da administração da AMAC poderá ser concedida ao empregado, ocupante de cargo do Quadro Efetivo da Instituição, licença para trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 12 (doze) meses consecutivos, sem fazer jus aos vencimentos.

§ 1º - A referida licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do empregado.

§ 2º - Somente será concedida nova licença após decorridos 12 (doze) meses do término da anterior.

§ 3º - Não se concederá licença antes de se completar 12 (doze) meses de exercício contados da admissão.

##### **Seção II Da Licença Para Aperfeiçoamento Profissional**

Art. 22 - O empregado, ocupante de cargo do Quadro Efetivo da Instituição, poderá obter licença remunerada para fins de aperfeiçoamento profissional, conforme levantamento de necessidades de treinamento, elaborado pelo setor competente da AMAC.

Art. 23 - Constitui fundamento para concessão da licença de que trata o artigo anterior a participação em cursos, seminários, congressos e conferências cujos temas se relacionem com as funções desempenhadas pelo empregado, não excedendo a 15 (quinze) dias a cada semestre, contados no período de janeiro a dezembro de cada ano.

##### **Seção III Da Licença Para Exercício de Função Pública Eletiva**

Art. 24 - O empregado, ocupante de cargo do Quadro Efetivo da Instituição, terá direito à licença não remunerada para exercer atividade de Função Pública Eletiva.

**Seção IV**  
**Da Licença Para Exercício de Mandato Classista**

Art. 25 - Será concedida licença, em tempo integral, ao empregado ocupante de cargo do Quadro Efetivo da Instituição, para exercício de mandato classista, representativo da entidade sindical majoritária.

§ 1º - A referida licença será remunerada, desde que beneficie um quantitativo máximo de 02(dois) dirigentes sindicais.

§ 2º - A licença para participar de atividades e/ou reuniões do Conselho Diretor do SINSERPU/JF será concedida a todos os empregados com mandato sindical, na proporção de 01 (uma) reunião por mês, sem prejuízo da remuneração correspondente e conforme calendário previamente encaminhado pelo Sindicato, com, no mínimo, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

**Seção V**  
**Da Licença Por Motivo de Doença em Pessoa da Família**

Art. 26 - Ao funcionário, ocupante de cargo do Quadro Efetivo da Instituição, poderá ser concedida licença por motivo de doença do cônjuge ou companheiro (a), padrasto ou madrasta, ascendente, descendente e enteado, sem prejuízo da remuneração.

§ 1º - A licença por Motivo de Doença em Pessoa da Família será concedida, sem prejuízo da remuneração do Cargo Efetivo, por até 90 (noventa) dias, consecutivos ou não, durante a vigência do pacto laboral.

§ 2º - O período a ser concedido de licença será definido pelo Setor de Medicina do Trabalho da AMAC ou por órgão por ela designado para esse fim.

**Seção VI**  
**Da Licença-prêmio à Assiduidade**

Art. 27 - A cada doze meses de trabalho efetivo o empregado, ocupante de cargo do Quadro Efetivo da Instituição, terá direito ao benefício do Prêmio à Assiduidade, a título de licença remunerada, de acordo com os seguintes requisitos:

a - 12 (doze) dias de licença para o empregado que não incorreu em nenhuma falta ao trabalho no período;

b - 06 (seis) dias de licença para o empregado com, no máximo, duas faltas ao trabalho no período;

c - 01 (um) dia de licença para o empregado com, no máximo, três faltas ao trabalho no período.

§ 1º - Todas as faltas ao trabalho não justificadas pelo Artigo 18 deste Acordo serão consideradas no cômputo da Licença-prêmio à Assiduidade;

§ 2º - A Licença-prêmio à Assiduidade será concedida em período que atenda às necessidades da Associação que, no entanto, procurará adequar a concessão, sempre que possível, aos interesses do empregado.

§ 3º - O funcionário demitido sem justa causa receberá, proporcionalmente, o valor correspondente ao número de dias que tenha adquirido a título de Licença-prêmio à Assiduidade.

§ 4º - Para o gozo da Licença-prêmio o funcionário encaminhará requerimento ao órgão de gestão de recursos humanos da Instituição.

§ 5º - Empregados ocupantes de Cargos Comissionados não farão jus ao estabelecido neste artigo.

**Capítulo V**  
**Do Regulamento dos Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoal**

Art. 28 - Cabe ao Superintendente autorizar a realização dos processos seletivos, internos e externos, da Associação Municipal de Apoio Comunitário.

Art. 29 - Os preparativos para cada processo seletivo, bem como a definição de seu cronograma de execução, são de responsabilidade do setor de Recursos Humanos da Associação Municipal de Apoio Comunitário, ouvidas as Unidades diretamente interessadas, inclusive quando procedentes de convênios para recrutamento, seleção e contratação de mão-de-obra, pela AMAC.

Art. 30 - Os preparativos para os processos seletivos cumprir-se-ão através das seguintes etapas:

a - apuração da necessidade de recrutamento interno ou externo para preenchimento de vagas do quadro de pessoal;

b - definição das posições funcionais vagas para recrutamento interno e externo, verificadas as disponibilidades orçamentárias da Associação Municipal de Apoio Comunitário;

c - elaboração do cronograma de execução dos processos seletivos.

- Art. 31 - A realização de processo seletivo externo será precedido da realização de processo seletivo interno para preenchimento das vagas disponíveis, desde que existam empregados na Instituição que preencham os requisitos mínimos para o cargo proposto.
- Art. 32 - As vagas destinadas a preenchimento por processo seletivo interno, quando não preenchidas, serão destinadas à admissão de candidatos aprovados em processo seletivo externo.  
Parágrafo Único - A AMAC remeterá ao SINSERPU/JF a relação de aprovados e respectiva ordem de classificação em cada processo seletivo externo e interno, inclusive quanto aos já realizados e ainda dentro do período de validade.
- Art. 33 - A admissão de candidato habilitado em processo seletivo externo ou promoção funcional de habilitado em processo seletivo interno estarão condicionadas à conclusão de laudo médico, expedido pelo Serviço de Medicina do Trabalho da AMAC, ou por ela indicado, que ateste a capacidade para o desempenho das funções.
- Art. 34 - A aplicação de provas ao portador de deficiência física ou em tratamento de saúde dar-se-á de acordo com a legislação em vigor e com as normas estabelecidas nos editais convocatórios e nas respectivas instruções específicas.
- Art. 35 - Para participar do processo seletivo, interno ou externo, o candidato deverá satisfazer as condições mínimas exigidas no tocante à escolaridade / experiência / habilitação comprovada através do certificado conclusivo e/ou declaração da instituição competente para o cargo pretendido, definidas no PCS da AMAC, nos editais e nas instruções específicas.

### **Sessão I Do Processo Seletivo Interno**

- Art. 36 - O processo seletivo interno será iniciado, sempre que possível, para cargos que exijam nível de escolaridade mais elevado e experiência, de modo a permitir, pelo acesso, a abertura de vagas nas classes de menor nível de vencimentos ou salários.
- Art. 37 - Somente poderá participar do processo seletivo interno para acesso o funcionário ocupante de cargo ou emprego efetivo ou de cargo do quadro transitório de pessoal da Associação Municipal de Apoio Comunitário.
- Art. 38 - É vedada a participação em processo seletivo interno ao funcionário
- a - que esteve, por mais de 120 (cento e vinte) dias, consecutivos ou não, em gozo de licença médica ou de licença sem vencimentos, pelo período de 24 (vinte e quatro) meses anterior à publicação do edital;
  - b - que obteve promoção funcional no período de 24 (vinte e quatro) meses anterior à publicação do edital;
  - c - que tenha sofrido punição disciplinar de suspensão de 12 (doze) dias, consecutivos ou não, nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores à publicação do edital;
  - d - que tenha sido admitido no período de 24(vinte e quatro) meses anterior à data de publicação do edital.

### **Seção II Do Processo Seletivo Externo**

- Art. 39 - Para participar do processo seletivo externo, o candidato deverá satisfazer aos seguintes requisitos:
- a - ser brasileiro nato ou naturalizado;
  - b - possuir carteira de trabalho e previdência social;
  - c - possuir certificado de reservista, ou de isenção do serviço militar, no caso de candidatos do sexo masculino;
  - d - estar em dia com as obrigações decorrentes da legislação eleitoral;
  - e - não ter sido demitido pela Associação por justa causa (art. 482, CLT).

### **Seção III Da Abertura do Processo Seletivo**

Art. 40 - O edital de abertura das inscrições deverá ser divulgado:

- a - com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data do início das inscrições, mediante publicação por afixação em todas as unidades da AMAC, no caso de recrutamento interno;
- b - com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data do início das inscrições, no caso de recrutamento externo, mediante publicação na imprensa;

Parágrafo Único - A AMAC poderá utilizar outros meios de comunicação para ampliar a divulgação dos processos seletivos.

Art. 41 - Do edital constarão:

- a - as categorias funcionais, classes, áreas ou especialidades objetivadas pelo processo seletivo;
- b - a quantidade de vagas oferecidas ao processo seletivo;
- c - o período de inscrição, locais e horários de atendimento;
- d - os salários e as vantagens oferecidas;
- e - a duração da jornada de trabalho;
- f - a escolaridade ou a habilitação profissional mínima exigida;
- g - as fases de realização das provas e formas de aplicação.

Art. 42 - O Edital será complementado por instruções específicas para cada categoria funcional, publicadas por afixação e entregues ao candidato no ato da inscrição, sendo nulas as disposições que contrariem, explícita ou implicitamente, os termos do edital e/ou deste PCS e/ou da legislação aplicável.

Art. 43 - Das instruções específicas constarão:

- a - os requisitos básicos para o processo seletivo;
- b - as matérias e os respectivos programas mínimos sobre os quais as provas versarão;
- c - o mínimo de pontos para classificação na prova escrita;
- d - os critérios de classificação;
- e - outras disposições consideradas necessárias.

#### **Seção IV Das Técnicas de Seleção de Pessoal**

Art. 44 - Os exames seletivos consistirão de provas escritas e, se necessário, de técnicas de seleção de pessoal, definidas nas instruções específicas e de acordo com os requisitos dos cargos, tais como:

- a - Provas práticas;
- b - Entrevistas técnicas;
- c - Entrevistas de seleção;
- d - Provas de títulos;
- e - Análise de currículo;
- f - Avaliações psicológicas;
- g - Dinâmica de grupo; e
- h - Outras técnicas que possam aferir a adequação do perfil profissiográfico do candidato aos requisitos do cargo pretendido.

§ 1º - As entrevistas técnicas serão orientadas por roteiro, constituído de questões específicas sobre o trabalho a ser executado;

§ 2º - As provas práticas consistirão na execução das tarefas típicas do cargo a que concorre o candidato e na verificação de experiência comprovada na área ou especialidade, nos termos das instruções específicas, não podendo exceder em duração à metade de uma jornada diária de trabalho.

§ 3º - A experiência anterior, quando exigida, deverá ser comprovada por meio da CTPS, declarações originais devidamente identificadas por pessoa jurídica e, no caso de processo seletivo interno, por declaração firmada pela chefia imediata do funcionário e do setor onde existe a posição funcional vaga, em que conste sua experiência na atividade pretendida.

#### **Seção V Do Julgamento das Provas e da Classificação dos Candidatos**

Art. 45 - O julgamento de cada prova será traduzido em notas de zero a cem, com aproximação até centésimos.

- Art. 46 - Considerar-se-á habilitado o candidato que obtiver um somatório de pontos igual ou superior a 60% (sessenta por cento) do total das provas.
- Art. 47 - Nos termos das instruções específicas, poder-se-á estabelecer percentual mínimo para aprovação das partes que compõem o conjunto de provas.
- Art. 48 - As provas escritas serão codificadas no momento de sua aplicação, pela equipe de apoio e entregues, não identificadas, em envelope rubricado e lacrado, à banca examinadora.
- Art. 49 - A identificação das provas, após sua correção, será feita pela banca examinadora, para publicação do resultado.
- Art. 50 - Quando a seleção envolver mais de uma fase, o resultado parcial será divulgado em ordem alfabética dos classificados, juntamente com a convocação para a fase seguinte.  
Parágrafo Único - Se necessário, a convocação poderá ser feita em etapas, respeitando a ordem de classificação na fase anterior e na proporção de, no mínimo, cinco candidatos por vaga.

#### **Seção VI Do Prazo de Validade**

- Art. 51 - O prazo de validade dos processos de seleção será de 02 (dois) anos e prorrogável por igual período, por ato do Superintendente, antes de expirado o prazo de validade do respectivo processo seletivo.
- Art. 52 - Dentro do prazo de que trata o artigo anterior e para uma mesma categoria funcional, área ou especialidade, não será aberto novo processo seletivo, enquanto houver candidatos aprovados em processo de seleção anterior.  
Parágrafo Único - Considerar-se-á ampliado o quantitativo estabelecido de acordo com a alínea “b”, art. 41, deste Acordo, desde que não existam empregados na Instituição que preencham os requisitos mínimos para o cargo e conseqüente abertura de processo seletivo interno.

#### **Seção VII Dos Critérios para Admissão**

- Art. 53 - A aprovação em processo seletivo externo não cria direito à admissão e os preenchimentos das posições funcionais vagas, quando se fizer, respeitará a ordem de classificação dos candidatos.
- Art. 54 - O candidato a processo seletivo externo e que tenha mantido vínculo empregatício com a Associação terá sua inscrição condicionada a deferimento pela direção da AMAC.  
Parágrafo Único - É vedada a readmissão de funcionário cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido de acordo com o que preceitua o art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.
- Art. 55 - Cabe ao Recursos Humanos, na época oportuna, o controle e a convocação dos candidatos aprovados, para admissão.
- Art. 56 - A convocação dos candidatos selecionados, para admissão, será feita mediante carta com comprovação de entrega ou telegrama com aviso de recebimento – AR.  
Parágrafo Único - O não comparecimento do candidato, sete dias após o recebimento da convocação para admissão, implicará na sua exclusão automática do processo admissional, não cabendo qualquer tipo de recurso, independente das justificativas apresentadas.
- Art. 57 - Sempre que possível, os candidatos aprovados serão submetidos a treinamento para adequação funcional.

#### **Seção VIII Dos Critérios para Acesso**

- Art. 58 - A aprovação em processo seletivo interno não cria direito ao acesso e o preenchimento das posições vagas, quando se fizer, respeitará a ordem de classificação dos empregados.

Art. 59 - Cabe ao Recursos Humanos, à época oportuna, o controle e a convocação dos empregados aprovados, para ascensão funcional.

## **Capítulo VI Do Quadro Provisório de Pessoal**

Art. 60 - A AMAC poderá efetuar contratações de pessoal, por prazo determinado, visando ao atendimento de programas ou projetos novos, contratos de gestão, bem como substituição de funcionário ocupante de cargo efetivo; mediante pacto laboral específico, cuja prorrogação deverá ser por igual período, dentro dos parâmetros dos parágrafos e incisos do art. 443 da CLT, observando-se, rigorosamente, os preceitos dos arts. 445 e 451 do mesmo diploma legal; ficando terminantemente proibida a permanência do funcionário nos quadros da Instituição após a expiração do respectivo prazo, ou seja, por no máximo 02 (dois) anos, para os contratos firmados a partir da presente data.

§ 1º - Os empregados contratados, dentro dos princípios que norteiam esse artigo, não poderão:

- a - Receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;
- b - Serem nomeados ou designados, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada;
- c - Ser contemplados com o que estabelece o art. 16, § 2º, deste Acordo.
- d - Ser novamente contratado, antes de decorridos 06 (seis) meses de encerramento do seu contrato anterior.

§ 2º - O recrutamento do pessoal, envolvido nesse respectivo artigo, será feito mediante processo seletivo simplificado;

§ 3º - A divulgação do processo seletivo realizar-se-á através de edital ou aviso, amplamente divulgado por meio da imprensa escrita.

§ 4º - Os empregados vinculados a esse respectivo artigo não terão direito às licenças previstas neste PCS, bem como ao Adicional por Tempo de Serviço.

## **Capítulo VII Do Quadro Conveniado de Pessoal**

Art. 61 - A Associação poderá firmar contratos e estabelecer convênios com órgãos públicos e empresas/entidades públicas e privadas, com o objetivo de implementar as ações relativas ao aperfeiçoamento, complementação e sustentabilidade dos programas de assistência social da AMAC.

Art. 62 - Os profissionais contratados pelo que estabelece este capítulo ocuparão cargos de livre nomeação e exoneração e não farão parte do Quadro Efetivo de pessoal da Associação, a não ser que sejam futuramente aprovados em Processo Seletivo Externo, em conformidade com os demais artigos deste Acordo, onde couber.

Art. 63 - Para o recrutamento dos profissionais e adolescentes, mencionados nesse capítulo, observa-se-ão os preceitos do § 2º do art. 60 deste Acordo, não devendo, necessariamente, para efeito de aplicação das penalidades (advertência, suspensão e demissão) ser observados os procedimentos do art. 13.

Art. 64 - Os processos de recrutamento, seleção, admissão, remuneração e acompanhamento de pessoal do Quadro Conveniado dar-se-ão conforme Termos de Convênios específicos.

Art. 65 - Todas as atividades de origem convenial serão consideradas de caráter e/ou natureza transitória, em função do pacto que as originou, podendo os Contratos de Trabalho ser estabelecidos conforme parágrafos primeiro e segundo do art. 443 da CLT, e não se enquadrando nas determinações do art. 73, V, da Lei 9.504 de 30/09/97 e Resoluções inerentes do Tribunal Superior Eleitoral.

## **Seção I Do Programa de Ressocialização da População Carcerária**

Art. 66 - A Associação elaborará projeto-piloto com vistas a futuro Programa de Ressocialização dos Egressos e Recuperandos do Sistema Penitenciário de Juiz de Fora.

Parágrafo Único - Fica limitado em até 2º (dois por cento) do quadro de pessoal da AMAC o quantitativo de membros da população carcerária a ser atendido pelo referido projeto.

**Seção II**  
**Do Programa de Atendimento ao Adolescente**

Art. 67 - A Associação poderá firmar convênios para treinamento prático de usuários até 18 anos incompletos de idade, objetivando a formação profissional e a educação para o exercício da cidadania.

**Seção III**  
**Do Projeto de Reinserção Profissional**

Art. 68 - A Associação firmará contratos e estabelecerá convênios com órgãos públicos e empresas/entidades públicas e privadas, com o objetivo de promover a qualificação, a requalificação e o desenvolvimento profissional do trabalhador, através de ações que assegurem a aquisição, a manutenção e o desenvolvimento de hábitos, experiências e atitudes indispensáveis à sua integração ou reintegração no trabalho produtivo e na convivência social, inclusive para treinamento prático remunerado, nos termos do art. 203, inciso III, da Constituição Federal de 1988; no capítulo I, art. 2º, inciso III da Lei 8.742, de 07/12/93; bem como demais disposições legais que regulam as relações de trabalho, observado o estabelecido nos arts. 62 e 65 deste Acordo.

**Seção IV**  
**Do Programa de Saúde da Família**

Art. 69 - A Associação dará continuidade ao cumprimento do convênio firmado com o Município de Juiz de Fora, com intervenção da Diretoria de Saúde, Saneamento e Desenvolvimento Ambiental – DSSDA e da Diretoria de Administração de Recursos Humanos - DARH, e que estabelece as diretrizes do Programa de Saúde da Família–PSF, em especial a Portaria Ministerial 1.886 de 18/12/1997 e deliberações do Conselho Municipal de Saúde de Juiz de Fora.

**Capítulo VIII**  
**Das Disposições Transitórias**

Art. 70 - Os cargos não classificados segundo o art. 10 deste Acordo comporão o Quadro Transitório de Pessoal, Anexo II, e serão extintos quando vagarem.

Art. 71 - A direção da AMAC estabelecerá procedimentos com o objetivo de revisar, redimensionar e adequar à Estrutura Organizacional o quantitativo, juntamente com as descrições e especificações de cargos.  
Parágrafo Único - Será de 90 (noventa) dias, a contar da data de entrada em vigor deste Acordo, o prazo de conclusão dos trabalhos.

**Capítulo IX**  
**Das Disposições Finais**

Art. 72 - Será permitido o remanejamento de pessoal, por intermédio de transferências internas de empregados, sempre que a necessidade assim o exigir, levando-se em consideração inclusive o interesse do funcionário.

§ 1º - A mudança da nomenclatura de um cargo, com o objetivo de adequar o título às funções realmente exercidas, independe do que estabelece o capítulo V - Regulamento dos Processos de Recrutamento e Seleção de Pessoal, mediante acordo celebrado entre as partes e homologado no órgão competente.

§ 2º - Os desvios funcionais de um nível inferior para outro mais alto, quando inferiores a 20 (vinte) dias, serão tratados como oportunidade de treinamento e, quando não eventuais, de acordo com o que preceitua o Enunciado nº 159 do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

§ 3º - Poderão ocorrer desvios funcionais de empregados ocupantes de um cargo de nível mais alto para outro, inferior, sem perdas salariais, notadamente nos casos em que o objetivo primordial seja preservar a relação empregatícia, sem que tais desvios sejam considerados como paradigma no que estabelece o artigo 461 da CLT.

- Art. 73 - A contagem do prazo do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, bem como o prazo descrito no art. 477, § 6º, alínea “b” da CLT, contar-se-ão observando-se os preceitos do art. 132 do Código Civil Brasileiro – CCB, ou seja, computam-se os prazos, excluído o dia do começo e incluído o do vencimento.
- Art. 74 - Na contagem dos dias constantes dos incisos I e II do art. 473 da CLT excluír-se-á o dia do evento e contar-se-á a partir do 1º dia útil.
- Art. 75 - Os pagamentos das verbas rescisórias poderão ser realizados pela AMAC, por intermédio de cheque nominal ao funcionário desligado do quadro de pessoal.
- Art. 76 - As Descrições e Especificações de Cargos serão revisadas periodicamente ou sempre que houver modificações substanciais no conteúdo dos cargos.
- Art. 77 - As cessões de empregados da AMAC para outras entidades e de outras entidades para a AMAC serão realizadas, obrigatoriamente, mediante convênios ou contratos internos.
- Parágrafo Único - É de noventa dias, a contar da vigência deste Acordo, o prazo para regularização, via convênio ou contrato interno, de empregados cedidos pela ou para a Associação.
- Art. 78 - O setor competente da AMAC estabelecerá os procedimentos necessários à manutenção, ao aperfeiçoamento e à dinâmica intrínseca a este Plano de Cargos e Salários.
- Art. 79 - Os casos omissos serão decididos pela direção da Associação Municipal de Apoio Comunitário, com base em critérios técnicos, de acordo com a legislação e, se necessário, celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com o SINSERPU-JF.

E por considerarem justo, assinam, em 05 (cinco) vias de igual teor e forma, o presente Acordo, que entrará em vigor em 24/04/2003 e terá vigência de 02 (dois) anos, ou até que outro acordo venha a modificar, prorrogar ou revogar o presente Plano de Cargos e Salários.

Juiz de Fora, 24 de abril de 2003.

\_\_\_\_\_  
**RAYMUNDOTARCÍSIO DELGADO**  
Diretor Presidente da AMAC

\_\_\_\_\_  
**COSME RICARDO GOMES NOGUEIRA**  
Presidente do SINSERPU-JF

Testemunhas:

\_\_\_\_\_  
**JOSÉ SÓTER DE FIGUEIRÔA NETO**  
Superintendente da AMAC

\_\_\_\_\_  
**ALANIR DE SOUZA PINTO**  
Vice-Presidente do SINSERPU-JF

**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS**  
**ANEXO I**  
**NOMENCLATURA DOS CARGOS DO QUADRO EFETIVO DE PESSOAL E**  
**TABELA SALARIAL**  
**NOMENCLATURA DOS CARGOS**

TÍTULO DO CARGO	ABREVIATURA	CÓDIGO AMAC	C.B.O.*	NÍVEL
Agente de Atendimento ao Público	AG ATEND PÚBLICO	056	422205	04
Ajudante Operacional	AJ OPERACIONAL	057	414105	03
Assistente de Recursos Comunitários I	ASSIST REC COMUNIT I	050	411005	08
Assistente de Recursos Comunitários II	ASSIST REC COMUNIT II	051	411005	10
Assistente Administrativo I	ASSIST ADMINISTR I	048	411010	07
Assistente Administrativo II	ASSIST ADMINISTR II	045	411010	09
Assistente Administrativo III	ASSIST ADMINISTR III	046	411010	12
Auxiliar de Enfermagem	AUX ENFERMAGEM	065	322230	04
Auxiliar de Serviços Gerais	AUX SERV GERAIS	064	514225	01
Berçarista	BERÇARISTA	063	516215	03
Cozinheiro	COZINHEIRO	060	513205	03
Educador	EDUCADOR	027	331105	07
Instrutor	INSTRUTOR	029	332205	06
Médico	MÉDICO	**	**	m
Monitor	MONITOR	028	332205	06
Motorista I	MOTORISTA I	077	782305	06
Motorista II	MOTORISTA II	232	782510	07
Oficial de Manutenção I	OFICIAL MANUT I	069	771105	05
Oficial de Manutenção II	OFICIAL MANUT II	068	771105	07
Recepcionista	RECEPCIONISTA	058	422105	04
Recreador	RECREADOR	034	332205	05
Técnico de Nível Médio	TNM	**	**	10
Técnico de Nível Superior I	TNS I	**	**	14
Zelador	ZELADOR	066	517420	02

\* C.B.O.: Classificação Brasileira de Ocupações      \*\* Código variável, de acordo com as funções exercidas

**TABELA SALARIAL**  
(Vigência: 01/05/2002)

NÍVEIS	SALÁRIOS	NÍVEIS	SALÁRIOS	NÍVEIS	SALÁRIOS
<b>01</b>	263,69	<b>06</b>	468,79	<b>11</b>	902,97
<b>02</b>	277,48	<b>07</b>	534,45	<b>12</b>	1.029,47
<b>03</b>	316,35	<b>08</b>	609,35	<b>13</b>	1.173,69
<b>04</b>	360,66	<b>09</b>	694,70	<b>14</b>	1.338,11
<b>05</b>	411,18	<b>10</b>	792,02	<b>m</b>	947,83

Juiz de Fora, 24 de abril de 2003

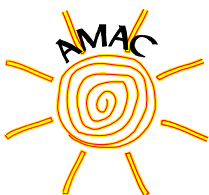
\_\_\_\_\_  
**RAYMUNDO TARCÍSIO DELGADO**  
Diretor Presidente da AMAC

\_\_\_\_\_  
**COSME RICARDO GOMES NOGUEIRA**  
Presidente do SINSERPU-JF

Testemunhas:

\_\_\_\_\_  
**JOSÉ SÓTER DE FIGUEIRÔA NETO**  
Superintendente da AMAC

\_\_\_\_\_  
**ALANIR DE SOUZA PINTO**  
Vice Presidente do SINSERPU-JF



# Associação Municipal de Apoio Comunitário

Juiz de Fora / M.G.

## PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PCS ANEXO II

### QUADRO TRANSITÓRIO DE PESSOAL

Ordem	Título do Cargo	Ocupantes	Salário	Código AMAC	CBO
1	Assistente de Promoções	2	760,74	044	3-11.25
2	Assistente Operacional I	2	1.040,74	039	3-01.90
3	Assistente Operacional II	1	1.338,11	041	3-01.90
4	Educador II	10	863,42	033	1-49.50
5	Motorista Veículo Próprio	2	743,39	078	9-85.90
6	Motorista Veículo Próprio Utilitário	3	892,08	079	9-85.90
7	Supervisor de Copa	1	403,91	062	5-31.20
8	Supervisor de Cozinha	2	403,91	061	5-31.20
9	Técnico de Nível Superior II	3	1.525,55	002 / 092 / 096	Vários

Juiz de Fora, 24 de abril de 2003

\_\_\_\_\_  
**RAYMUNDO TARCÍSIO DELGADO**  
Diretor Presidente da AMAC

\_\_\_\_\_  
**COSME RICARDO GOMES NOGUEIRA**  
Presidente do SINSERPU-JF

Testemunhas:

\_\_\_\_\_  
**JOSÉ SÓTER DE FIGUEIRÔA NETO**  
Superintendente da AMAC

\_\_\_\_\_  
**ALANIR DE SOUZA PINTO**

Vice-Presidente do SINSERPU-JF

**Associação Municipal de Apoio Comunitário**

Juiz de Fora / M.G.

**PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS**

**ANEXO III**

**ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

CARGO	SALÁRIO NOMINAL	VALOR DO ADICIONAL									
		03 ANOS	06 ANOS	09 ANOS	12 ANOS	15 ANOS	18 ANOS	21 ANOS	24 ANOS	27 ANOS	30 ANOS
Agente de Atendimento ao Público	360,66	10,82	21,64	32,46	43,28	54,10	64,92	75,74	86,56	97,38	108,20
Ajudante Operacional	316,35	9,49	18,98	28,47	37,96	47,45	56,94	66,43	75,92	85,41	94,91
Assistente de Recursos Comunitários I	609,35	18,28	36,56	54,84	73,12	91,40	109,68	127,96	146,24	164,52	182,81
Assistente de Recursos Comunitários II	792,02	23,76	47,52	71,28	95,04	118,80	142,56	166,32	190,08	213,85	237,61
Assistente Administrativo I	534,45	16,03	32,07	48,10	64,13	80,17	96,20	112,23	128,27	144,30	160,34
Assistente Administrativo II	694,70	20,84	41,68	62,52	83,36	104,21	125,05	145,89	166,73	187,57	208,41
Assistente Administrativo III	1.029,47	30,88	61,77	92,65	123,54	154,42	185,30	216,19	247,07	277,96	308,84
Auxiliar de Enfermagem	360,66	10,82	21,64	32,46	43,28	54,10	64,92	75,74	86,56	97,38	108,20
Auxiliar de Serviços Gerais	263,69	7,91	15,82	23,73	31,64	39,55	47,46	55,37	63,29	71,20	79,11
Berçarista	316,35	9,49	18,98	28,47	37,96	47,45	56,94	66,43	75,92	85,41	94,91
Cozinheiro	316,35	9,49	18,98	28,47	37,96	47,45	56,94	66,43	75,92	85,41	94,91
Educador	534,45	16,03	32,07	48,10	64,13	80,17	96,20	112,23	128,27	144,30	160,34
Instrutor	468,79	14,06	28,13	42,19	56,25	70,32	84,38	98,45	112,51	126,57	140,64
Médico	947,83	28,43	56,87	85,30	113,74	142,17	170,61	199,04	227,48	255,91	284,35
Monitor	468,79	14,06	28,13	42,19	56,25	70,32	84,38	98,45	112,51	126,57	140,64
Motorista I	468,79	14,06	28,13	42,19	56,25	70,32	84,38	98,45	112,51	126,57	140,64
Motorista II	534,45	16,03	32,07	48,10	64,13	80,17	96,20	112,23	128,27	144,30	160,34
Oficial de Manutenção I	411,18	12,34	24,67	37,01	49,34	61,68	74,01	86,35	98,68	111,02	123,35
Oficial de Manutenção II	534,35	16,03	32,06	48,09	64,12	80,15	96,18	112,21	128,24	144,27	160,31
Recepcionista	360,66	10,82	21,64	32,46	43,28	54,10	64,92	75,74	86,56	97,38	108,20
Recreador	411,18	12,34	24,67	37,01	49,34	61,68	74,01	86,35	98,68	111,02	123,35
Técnico de Nível Médio	792,02	23,76	47,52	71,28	95,04	118,80	142,56	166,32	190,08	213,85	237,61
Técnico de Nível Superior I	1.338,11	40,14	80,29	120,43	160,57	200,72	240,86	281,00	321,15	361,29	401,43
Zelador	277,48	8,32	16,65	24,97	33,30	41,62	49,95	58,27	66,60	74,92	83,24

Juiz de Fora, 24 de abril de 2003

MC-1.D:\GRH\DDORA\PCS - ANEXO IV.XLS - PLAN 1

**RAYMUNDO TARCÍSIO DELGADO**  
Diretor Presidente da AMAC

**COSME RICARDO GOMES NOGUEIRA**  
Presidente do SINERPU-JF

Testemunhas:

**JOSÉ SÓTER DE FIGUEIRÔA NETO**  
Superintendente da AMAC

**ALANIR DE SOUZA PINTO**  
Vice Presidente do SINERPU-JF