



Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

LEI N° 2.767, DE 22 DE JANEIRO DE 2008.

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE LAGOA SANTA.

A Câmara Municipal de Lagoa Santa, Estado de Minas Gerais, decreta e eu, Prefeito, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I Da Abrangência da Lei

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos do Poder Executivo.

Art. 2º. Esta Lei abrange os servidores públicos municipais da Administração Direta do Município de Lagoa Santa, exceto os profissionais de saúde de nível superior, que terão um plano de carreira à parte.

Seção II Das Diretrizes

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos seguirá as seguintes diretrizes:

- I -** distribuição das atividades administrativas permanentes do Executivo Municipal por cargos públicos;
- II -** tratamento isonômico dos cargos iguais ou assemelhados, relativamente aos direitos, vantagens e deveres de seus ocupantes;
- III -** o ingresso do servidor na carreira se dará sempre mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;
- IV -** exigência de qualificação mínima para cada cargo, para ingresso no serviço público;

- V - melhoria da qualificação dos servidores através de programas permanentes e regulares de aperfeiçoamento profissional;
- VI - valorização dos servidores;
- VII - melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- VIII - promoção da integração entre os servidores e destes com os usuários dos serviços públicos;
- IX - melhoria da imagem dos servidores e do serviço público;
- X - busca do envolvimento e comprometimento dos servidores com os objetivos da Administração Municipal;
- XI - gestão descentralizada de pessoal;
- XII - eficiência na prestação dos serviços;
- XIII - participação dos servidores na gestão do Plano, assegurada a transparência e publicidade dos atos.

Seção III

Dos Conceitos

Art. 4º. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I - Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público, em caráter efetivo, admitida em concurso público ou em comissão;
- II - Nomeação: ato inicial do procedimento de investidura do servidor que designa a pessoa para prover o cargo público;
- III - Emprego: volume de trabalho de cada cargo, cuja execução é necessária uma pessoa;
- IV - Cargo público: conjunto de objetivos, requisitos e responsabilidades previstos na estrutura organizacional que devem ser cometidos a um servidor, criado por lei em número limitado;
- V - Cargo efetivo: o que é provido em caráter permanente por pessoa aprovada e classificada em concurso público;
- VI - Cargo em comissão: o que é provido em caráter transitório, para desempenho de atividades de direção superior, gerenciamento, supervisão e assessoramento, expressamente previsto em lei, de livre nomeação e exoneração;
- VII - Função pública: conjunto de atribuições e responsabilidades não integrantes de carreira, provida em caráter transitório;

VIII - Tarefas: compõem as atividades executadas por uma pessoa que ocupa determinado cargo;

IX - Atividades ou Função: ações de mesma natureza e finalidade em relação ao conjunto de atribuições de um profissional;

X - Atribuições do cargo: são tarefas, atividades e conhecimentos técnicos que devem ser cumpridos visando atingir ao objetivo de um cargo;

XI - Objetivo do cargo: conjunto de ações direcionadas e articuladas visando o cumprimento do objetivo organizacional e dos interesses sociais;

XII - Especificação do cargo: conjunto dos requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos dos ocupantes do cargo;

XIII - Formação: conjunto de requisitos profissionais adquiridos pela escolaridade, ao qual correspondem designações profissionais reconhecidas publicamente;

XIV - Qualificação: conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência profissional ou pela vivência;

XV - Classe de cargos: conjunto de cargos de mesma denominação e natureza, dividido em agrupamentos de cargos de igual nível de vencimentos, aos quais se dá referências numéricas;

XVI - Série-de-Classe: seqüência de níveis de uma classe, em carreiras, superpostos segundo o grau de dificuldade e responsabilidade, sendo que a cada nível corresponderá uma faixa de vencimento;

XVII - Carreira: organização das classes de cargos em níveis hierárquicos, tendo em vista a escolaridade, os níveis de responsabilidade, a complexidade das tarefas, a experiência e a iniciativa requerida para o desempenho do cargo, bem como o incentivo pela formação adquirida além do pré-requisito e pelo desempenho favorável no cargo;

XVIII - Nível: símbolo alfa-numérico correspondente a cada classe;

XIX - Padrão: parcela da escala de vencimento da carreira na qual se posiciona o servidor, dentro de cada classe;

XX - Vencimento: retribuição pecuniária ao servidor pelo exercício efetivo ou legalmente presumido do cargo, correspondente a nível fixado nesta Lei;

XXI - Vantagem: acréscimo pecuniário ao vencimento, a título de adicional ou gratificação;

XXII - Vencimentos ou Remuneração: retribuição pecuniária ao servidor pelo exercício efetivo, vencimento, acrescida de suas vantagens pessoais;

XXIII - Promoção: passagem do servidor de um nível para outro imediatamente superior, no mesmo cargo efetivo, com objetivos mais complexos, atribuições e tarefas que impliquem em maior responsabilidade na execução;

XXIV - Progressão: passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, no mesmo cargo efetivo;

XXV - Quadro: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas do Executivo Municipal, indicando as classes, os títulos dos cargos, o grupo, o nível e as quantidades de vagas;

XXVI - Quadro setorial: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas de seu setor de atuação, indicando as classes, os títulos dos cargos, o grupo, o nível e as quantidades de vagas.

Seção IV

Da Jornada de Trabalho

Art. 5º. A duração normal do trabalho de cada servidor será aquela fixada para a classe a que pertença seu cargo, em razão das atribuições respectivas e da necessidade do serviço.

§1º. A duração máxima do trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais.

§2º. O ocupante de cargo em comissão ou função gratificada submete-se ao regime de dedicação integral ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse do Executivo.

§3º. A dedicação integral ao serviço compreende 40 (quarenta) horas semanais como jornada normal de trabalho.

§4º. O disposto neste artigo não se aplica à duração do trabalho estabelecida em leis especiais editadas pela União e acatadas pelo Município.

Art. 6º. A duração normal do trabalho, a ser cumprida por todos os servidores da mesma classe, qualquer que seja o Quadro Setorial de lotação dos cargos, será como indicada no Anexo II, e corresponderá:

I - ao limite máximo estabelecido no §1º do artigo 5º;

II - ou a de 30 (trinta) horas semanais;

III - ou a de 24 (vinte e quatro) horas semanais;

IV - ou a de 22 (vinte e duas) horas semanais;

V - ou a de 20 (vinte) horas semanais.

§1º. O servidor poderá exercer suas atividades em jornadas reduzidas ou ampliadas para atender à demanda, observando o mínimo de 50% (cinquenta por cento) da jornada normal, e o máximo de 25%, 66,7% e 100% para os ocupantes de cargos com jornadas de 40 (quarenta), 30 (trinta) e 22 (vinte e duas) ou 20 (vinte) horas semanais, respectivamente, recebendo o seu vencimento proporcionalmente às horas trabalhadas.

§2º. As jornadas reduzidas ou ampliadas só poderão ser aplicadas em situações superiores a 30 (trinta) dias.

Art. 7º. Os valores dos níveis de vencimento indicados nos Anexos corresponderão à duração normal do trabalho pertinente aos cargos da classe.

§1º. O acréscimo ao período de duração normal do trabalho será remunerado proporcionalmente, observado o regime jurídico do serviço extraordinário.

§2º. Somente será autorizado serviço extraordinário para atender a situação excepcional e temporária, respeitado o limite máximo, por mês, de 50 horas mensais.

§3º. Havendo interesse da Administração Pública e do servidor, poderá este prestar serviços com jornada reduzida ou ampliada.

§4º. Na hipótese de ocorrer o disposto neste artigo, o servidor receberá remuneração proporcional à nova jornada, e não será permitido o exercício de serviços extraordinários para os servidores com jornada reduzida.

§5º. Havendo necessidade por serviços extraordinários de servidores, esses deverão ser prestados preferencialmente por aqueles que estiverem cumprindo jornada ampliada.

Seção V

Da Estrutura do Plano

Art. 8º. Para os efeitos desta Lei, os cargos públicos do Executivo distribuem-se por Quadros Setoriais, segundo a natureza, a competência e a finalidade precípua dos órgãos abrangidos pelo Quadro.

Parágrafo único. Os Quadros Setoriais de que trata esta Lei são os seguintes:

- I -** Quadro Setorial de Administração;
- II -** Quadro Setorial de Educação;
- III -** Quadro Setorial de Saúde.

Art. 9º. Cada Quadro Setorial está estruturado em:

I - cargos, descritos segundo a natureza geral e objetivo do trabalho, as tarefas típicas e a complexidade e responsabilidade a elas inerentes, a escolaridade e, ainda, se for o caso, a experiência exigida para seu desempenho;

II - classes, agrupamento de cargos idênticos, a que correspondem níveis remuneratórios compatíveis com os recursos financeiros disponíveis, o mercado de trabalho local e regional e os valores relativos do cargo;

III - séries-de-classes, formadas por classes de cargos devidamente hierarquizadas, em níveis, segundo a complexidade e responsabilidade dos cargos nelas agrupadas.

Parágrafo único. As Classes de Cargos em Comissão são compostas dos seguintes grupos:

I - Grupo de Direção, composto pelos Secretários Municipais e Procurador Geral, compreendendo funções de planejamento, organização, direção e coordenação dos órgãos diretamente ligados ao Prefeito;

II - Grupo de Gerenciamento, composto pelos Coordenadores Técnicos, Administradores Regionais e Diretores Escolares, compreendendo as funções de controle e de coordenação de equipes, seguindo os objetivos organizacionais;

III - Grupo de Supervisão, composto pelos Supervisores de Departamentos e Encarregados, compreendendo a função de coordenação e supervisão de equipes de servidores;

IV - Grupo de Assessoramento, composto por todos os Assessores, compreendendo as atividades de assessoria direta ao Prefeito e aos ocupantes dos cargos em comissão.

CAPÍTULO II DOS QUADROS SETORIAIS

Seção I Do Quadro Setorial de Administração

Art. 10. O Quadro Setorial de Administração abrange:

I - os cargos comuns, por suas atribuições, aos órgãos do Poder Executivo;

II - os cargos específicos, por suas atribuições, aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração;

III - os cargos em comissão, pertinentes aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração.

Parágrafo único. Os órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração são todos aqueles pertencentes à Administração Direta, exceto os de finalidade de manutenção e desenvolvimento do ensino e de ações de Saúde.

Art. 11. Compete ao Secretário Municipal de Administração e Finanças:

I – coordenar e atuar em todas as demandas de gestão de carreiras, de pessoal e de operacionalização da folha de pagamento relativas aos Quadros Setoriais;

II - realizar concursos públicos ou promovê-los, para provimento em caráter efetivo, de todos cargos dos Quadros Setoriais;

III - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos dos Quadros Setoriais;

IV - colaborar com os dirigentes dos demais Quadros Setoriais, segundo o regulamento do Plano.

Art. 12. Em cada Quadro Setorial serão observadas as diretrizes e regras previstas nesta Lei e em regulamento.

Art. 13. Compete ao Prefeito Municipal:

I - baixar o regulamento a que se refere ao artigo 12, com base em estudo elaborado conjuntamente pelos dirigentes dos Quadros Setoriais;

II - aprovar todo edital de promoção e de concurso público, previamente visado, sob pena de nulidade, pela Procuradoria Geral;

III - homologar os resultados dos concursos incluídos os internos, de promoção;

IV - baixar os atos de progressão e promoção.

Subseção I

Da Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo

Art. 14. Os servidores da área do transporte, motoristas e operadores de máquinas no exercício das suas atividades terão direito à Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo.

§1º. O valor da Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo terá como limite anual o valor do vencimento base de seu cargo, sendo que os procedimentos e critérios para a concessão da referida gratificação serão objeto de regulamento e deverão observar as seguintes regras:

I - proporcional à quilometragem rodada e número de viagens;

II - dedução proporcional aos gastos com manutenção do veículo e multas;

III - proporcional ao estado de conservação, limpeza e manutenção do veículo aferida por uma comissão especial em laudo de vistoria;

IV - qualidade no atendimento;

V - Atendimento a metas estabelecidas pela Administração Pública, na forma do regulamento.

§2º. O motorista ou operador de máquinas que se envolver em acidente, do qual tenha sido causador, não receberá a Gratificação de Produtividade e Conservação de Veículo.

§3º. Em horários noturnos, finais de semana e feriados, o motorista que conduz ambulância terá direito à gratificação de 20% sobre o vencimento básico, a título de gratificação, proporcional aos dias trabalhados.

§4º. O atestado médico não será computado, para os fins deste artigo, como efetivo exercício.

Subseção II

Da Gratificação de Produtividade de Profissionais de Obras e Serviços

Art. 15. Os servidores ocupantes de cargos relacionados a obras e serviços urbanos no exercício das suas atividades terão direito à Gratificação de Produtividade de Profissionais de Obras e Serviços.

§1º. Os profissionais de Obras e Serviços que poderão receber a gratificação referida neste artigo são os ocupantes dos cargos de Bombeiro Hidráulico, Calceteiro, Carpinteiro, Eletricista, Pedreiro e Pintor.

§2º. O valor da Gratificação de Produtividade de Profissionais de Obras e Serviços terá como limite anual o valor do vencimento base de seu cargo, sendo que os procedimentos e critérios para a concessão da referida gratificação serão objeto de regulamento e deverão observar as seguintes regras:

I - proporcional a produtividade aferida por seu supervisor imediato, tendo como base elementos objetivos e tangíveis;

II - dedução proporcional aos gastos com desperdício e correção de serviços e obras realizados;

III - atendimento a metas estabelecidas pela Administração Pública, na forma do regulamento.

Subseção III

Da Gratificação por Participação em Comissões Especiais

Art. 16. Os servidores que participarem de comissões especiais terão direito, conforme o caso, à Gratificação por Participação em Comissões Especiais.

Parágrafo único. As Gratificações por Participação em Comissões Especiais serão concedidas conforme procedimentos e critérios definidos em regulamento e deverão observar os seguintes parâmetros:

I - gratificação de 15% (quinze por cento) sobre o piso de vencimentos do Poder Executivo para os membros da Comissão Permanente de Licitação e Pregão, proporcional ao número de sessões que tenham participado;

II - gratificação de 30% (trinta por cento) sobre o piso de vencimentos do Executivo para o Presidente da Comissão Permanente de Licitação e Pregoeiro;

III - gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso de vencimentos do Executivo para os membros efetivos da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar;

IV - gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o piso de vencimentos do Executivo para o Presidente da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar;

V - gratificação de 05% (cinco por cento) sobre o piso de vencimentos do Executivo para os membros efetivos da Comissão de Sindicância;

VI - gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso de vencimentos do Executivo para o Presidente da Comissão de Sindicância;

VII - gratificação de 05% (cinco por cento) sobre o piso de vencimentos do Executivo para os membros efetivos da Comissão de Avaliação de Bens Móveis e Imóveis;

VIII - gratificação de 10% (dez por cento) sobre o piso de vencimentos do Executivo para o Presidente da Comissão de Avaliação de Bens Móveis e Imóveis;

IX - gratificação de 05% (cinco por cento) sobre o piso de vencimentos do Executivo para os membros efetivos das demais Comissões.

Subseção IV

Da Gratificação por Produtividade Coletiva de Fiscalização

Art. 17. Os fiscais do Município terão direito à gratificação por produtividade coletiva de fiscalização a ser paga na forma do regulamento.

Parágrafo único. A gratificação por produtividade coletiva de fiscalização será de até 10% (dez por cento) do valor das multas confirmadas administrativamente e recolhidas no semestre anterior, sendo que os procedimentos e critérios para a concessão da referida gratificação serão objeto de regulamento e deverão observar as seguintes regras:

- I** - proporcional ao número de autuações;
- II** - proporcional ao número de estabelecimentos fiscalizados;
- III** - proporcional ao incremento das receitas próprias;
- IV** - proporcional ao recebimento de Dívida Ativa por processos administrativos, antes do encaminhamento à Procuradoria Geral;
- V** - dedução proporcional ao montante não arrecadado e inscrito na Dívida Ativa;
- VI** - atendimento a metas estabelecidas pela Administração Pública, na forma do regulamento.

Seção II

Do Quadro Setorial de Educação

Art. 18. Integram o Quadro Setorial de Educação, da Secretaria Municipal de Educação:

- I** - os cargos específicos, de provimento efetivo, voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino;
- II** - os cargos em comissão, voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art. 19. A jornada semanal de trabalho dos professores corresponde a 20 (vinte) horas de aulas e 2 (duas) horas em atividades extra-classe.

§1º. As horas de atividades extra-classe deverão ser destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, às reuniões pedagógicas, à

articulação com a proposta pedagógica adotada no sistema de ensino municipal e à colaboração com a direção da escola.

§2º. Para cumprir a jornada semanal de trabalho referida neste artigo, o Professor B deverá ministrar 24 (vinte e quatro) aulas de 50 (cinquenta) minutos.

§3º. Fica garantido aos atuais servidores como jornada normal de trabalho a jornada atualmente praticada há mais de 24 (vinte e quatro) meses.

§4º. Excedido o limite de aulas ou ministrando menos que o número de aulas referidas no parágrafo anterior, o Professor B fará jus ao pagamento proporcional ao trabalho adicional como prorrogação de jornada ou como jornada reduzida conforme número de aulas dadas, nos limites do decreto.

§5º - A remuneração do Professor B será calculada dividindo sua remuneração mensal por 24 (vinte e quatro) e vezes o número de aulas ministradas pelo mesmo.

Art. 20 - A definição da lotação dos servidores do Quadro Setorial da Educação e a sua movimentação, mudança de lotação, serão da seguinte forma:

I - o servidor, no ato de sua posse, poderá optar pela sua lotação em unidade de ensino, seguindo a ordem de sua classificação no concurso público;

II - a mudança de lotação poderá ocorrer com a permuta de servidores que ocupam cargos da mesma classe;

III - se a permuta de servidores referida no inciso anterior for de ocupantes de cargos de professores, deverá ocorrer após o término do ano letivo e antes do início do seguinte;

IV - para mudança de lotação, o professor deverá pleiteá-la dentro do período de outubro de cada ano até 15 de janeiro do ano seguinte, através de memorando dirigido à Secretaria Municipal de Educação;

V - em casos excepcionais, devidamente justificados, que atendam aos interesses da comunidade escolar, poderá ocorrer mudança da lotação de professores no período não compreendido no inciso anterior.

§1º - A prioridade na mudança de lotação obedecerá a seguinte ordem:

I – ao servidor que seja detentor de dois cargos e que pleiteia exercê-los numa só unidade de ensino;

II – ao servidor com residência na mesma região da unidade de ensino;

III – ao servidor que tiver melhor freqüência e assiduidade;

IV – ao servidor com maior tempo de serviço na função, na rede municipal de ensino;

V – ao servidor com maior tempo de serviço público municipal;

VI – ao servidor mais idoso.

§2º - Somente se procederá à movimentação de servidor em período de estágio probatório em casos de fusão de turmas, nucleação de escolas ou ausência de vagas em decorrência de retorno de servidor efetivo ocupante de cargo comissionado ou de reintegração judicial.

Art. 21 - O profissional do magistério pertencente ao Quadro Setorial da Educação, em exercício na escola, gozará o seu período de férias regulamentares durante as férias escolares, por 30 (trinta) dias consecutivos, durante o mês de janeiro.

Parágrafo único - Sem prejuízo do mínimo legal fixado para o ano letivo, além das férias regulamentares poderão ser fixados períodos de recesso escolar, exclusivamente para os servidores lotados em estabelecimentos de ensino.

Subseção I

Das Gratificações

Art. 22 - O profissional da educação no exercício das suas atividades na educação básica terá direito, conforme o caso, às seguintes gratificações:

I – Gratificação do FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, aplicável aos profissionais do magistério o ensino fundamental e infantil;

II – Gratificação de Produtividade na Educação.

Parágrafo único. As gratificações de que tratam esta Lei, sob nenhuma alegação, serão incorporadas ao vencimento dos profissionais beneficiados.

Subseção II **Da Gratificação do FUNDEB**

Art. 23 - Fica o Poder Executivo autorizado a conceder gratificação aos profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades em educação básica, nos termos estabelecidos por esta Lei.

Art. 24 - O valor da gratificação de que trata esta Lei será calculado periodicamente, dividindo-se os resíduos financeiros eventuais provenientes do FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, pelo número de profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades em educação básica, proporcionalmente à sua jornada de trabalho.

Parágrafo único - Para os efeitos desta Lei, consideram-se resíduos os valores remanescentes do montante de 60% (sessenta por cento) do referido Fundo não utilizados para o pagamento de profissionais do magistério em efetivo exercício de suas atividades em educação básica, conforme dispõe o inciso XII do Artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, alterado pela Emenda Constitucional n° 53 de 20 de dezembro de 2006.

Art. 25 - Verificada, periodicamente, a disponibilidade de recursos na forma do artigo anterior, a concessão da gratificação será efetuada junto à folha de vencimentos do Município.

Art. 26 - Não terá direito à gratificação os profissionais do magistério municipal que não estiverem em efetivo exercício de suas atividades na Educação Básica.

§ 1º. No cálculo do valor individual será considerado o número de meses trabalhados, bem como as faltas e afastamentos de qualquer natureza, exceto o afastamento para gozo das férias regulamentares, férias-prêmio, licença maternidade e licença paternidade.

§ 2º. As ausências previstas no parágrafo anterior serão computadas para fins de redução ou perda da gratificação, observada a seguinte proporção:

I – de 03 (três) até 15 (quinze) dias - redução de 25% (vinte cinco por cento) do valor da gratificação;

II - de 16 (dezesesseis) a 30 (trinta) dias - redução de 50% (cinquenta por cento) do valor da gratificação;

III - de 31 (trinta e um) a 60 (sessenta) dias - redução de 75% (setenta e cinco por cento) do valor da gratificação.

§ 3º. Não se concederá a Gratificação ao servidor cujos afastamentos forem superiores a 60 (sessenta) dias.

§ 4º. Os profissionais do magistério que forem admitidos no curso do ano letivo terão a gratificação calculada à razão de 1/12 (um doze avos), submetendo-se esses profissionais às mesmas reduções previstas no § 2º.

§ 5º. Considera-se efetivo exercício o assim definido no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Lagoa Santa.

Subseção III

Da Gratificação de Produtividade na Educação

Art. 27. Os Professores, Pedagogos, Diretores Escolares, Vice-Diretores, Serventes Escolares e Agentes de Serviços Escolares que prestam serviço nas escolas terão direito à Gratificação de Produtividade na Educação.

Art. 28. A gratificação de que trata esta Lei, sob nenhuma alegação, será incorporada ao vencimento dos profissionais beneficiados.

Art. 29 - A Gratificação de Produtividade na Educação será concedida em montante fixado periodicamente em Decreto pelo Prefeito Municipal, conforme disponibilidade de caixa, observados os limites definidos pelo artigo 212 da Emenda Constitucional N° 14/1996, Lei N° 9394/1996, Emenda Constitucional N°53/2006 e Lei Complementar N° 101/2000.

Parágrafo único - A Gratificação por Produtividade na Educação será concedida aos professores, diretores, pedagogos e demais profissionais de apoio à educação, devendo ser disponibilizados 80% (oitenta por cento) dos recursos aos professores, e a sua concessão será objeto de regulamentação.

I – no caso dos professores:

- a)** proporcional ao número de alunos em sala de aula aferidos no censo escolar;
- b)** dedução proporcional às transferências expedidas, faltas ao trabalho e evasão escolar que seja em decorrência do desempenho do professor;
- c)** acréscimo proporcional às transferências recebidas e índice de aprovação;
- d)** proporcional ao desempenho da turma aferido em avaliação externa à unidade de ensino na qual o professor está lotado;

II – no caso dos pedagogos, diretores e demais profissionais de apoio à educação:

- a)** proporcional ao número de alunos cadastrados no censo escolar na unidade de ensino na qual o servidor está lotado;
- b)** proporcional ao estado de conservação da unidade de ensino aferida por uma comissão especial em laudo de vistoria;
- c)** inversamente proporcional ao custo por aluno do transporte escolar.

Subseção IV

Dos Deveres

Art. 30. Constituem deveres dos servidores do Quadro Setorial da Educação:

- I – elaborar e executar integralmente os projetos, programas e planos no que for de sua competência;
- II – cumprir e fazer cumprir os horários e calendários escolares;
- III – ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, do desempenho das atribuições de seu cargo;
- IV – contribuir para a manutenção do bom funcionamento da escola;
- V – comparecer às reuniões previstas no calendário escolar, definidas pela Secretaria Municipal de Educação;
- VI – assegurar a gestão democrática da escola;
- VII – respeitar a instituição escolar;
- VIII – zelar pelo cumprimento deste plano.

Subseção V **Da Direção Escolar**

Art. 31 - Cada estabelecimento de ensino terá um Diretor Escolar que dirigirá e coordenará as suas atividades.

Parágrafo único. Os estabelecimentos de ensino menores poderão ser agrupados sob a direção de um único Diretor, conforme critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 32 - O Diretor Escolar será escolhido em processo de eleições diretas, com a participação de toda comunidade escolar, precedido de exame seletivo escrito de caráter eliminatório.

§1º O cargo de Diretor Escolar é de dedicação integral e provimento em comissão, não podendo o seu ocupante exercer outro cargo na Administração Pública, direta ou indireta, em qualquer esfera da Federação.

§2º A Comunidade Escolar é composta pelos servidores da unidade de ensino, estudantes e pais, na forma do regulamento próprio, observando, ainda, o que dispõe este artigo.

§3º O processo de escolha de Diretor Escolar será coordenado por uma Comissão Organizadora designada pelo Prefeito e compreenderá:

I - a fase de elaboração e aplicação de avaliação escrita, a qual terá caráter eliminatório;

II - a fase de inscrição de candidatos, que somente admitirá a inscrição de candidatos aprovados em avaliação escrita;

III - a fase de consulta à comunidade escolar, que escolherá, livremente, o candidato que preferir, pelo voto secreto de seus membros.

§4º Na fase da inscrição de candidatos do processo eleitoral, os requerimentos serão apresentados pelos interessados em cada escola, dentro do prazo e critérios fixados em Edital, à comissão Organizadora.

§5º Poderão concorrer ao cargo de Diretor Escolar o professor e o especialista da educação, efetivos ou não, em pleno exercício de suas atividades nos estabelecimentos de ensino da rede municipal a pelo menos dois anos.

§6º Os profissionais indicados no artigo anterior poderão concorrer em apenas em um estabelecimento de ensino, sendo vedada a inscrição em mais de uma escola.

§7º Na fase de consulta à comunidade escolar, as escolhas deverão ser realizadas concomitantemente nas Escolas Municipais, em conformidade com a listagem, locais e datas fixadas em Edital.

§8º Poderão votar no processo de escolha do Diretor Escolar:

I – os professores;

II – os especialistas de educação;

III – os demais servidores da escola, efetivos ou não, que estejam em atividades na unidade de ensino;

IV – os alunos regularmente matriculados na escola, com frequência comprovada até o mês anterior ao da realização da consulta, que estejam cursando, pelo menos, a 7ª série do ensino fundamental;

V – os alunos regularmente matriculados na escola e com frequência comprovada até o mês anterior ao da realização da consulta, que contem 14(quatorze) anos de idade, no mínimo, até o dia anterior ao da realização da consulta, independentemente da série que esteja cursando;

VI – o pai, a mãe, ou, na falta deles, o responsável legal pelos alunos regularmente matriculados na escola e com frequência comprovada até o mês anterior ao da realização da consulta, ou ainda, no caso de não haver responsável legalmente constituído, a pessoa notoriamente conhecida como tal.

§9º. O Diretor eleito terá um mandato de 03 (três) anos, podendo ser prorrogado apenas por mais 03 (três) anos, se reeleito, não se admitindo um terceiro mandato ininterrupto numa mesma unidade de ensino.

Seção III

Do Quadro Setorial de Saúde

Art. 33. Integram o Quadro Setorial de Saúde os cargos específicos, de provimento efetivo e de provimento em comissão, voltados para as ações de promoção, prevenção e atenção a saúde.

Art. 34. Os profissionais de nível superior da área da saúde terão um Plano de Cargos e Carreiras específicos, observando as normas vigentes aplicáveis, especialmente do Sistema Único de Saúde.

Art. 35 - Compete ao Secretário Municipal de Saúde:

I - dirigir o Quadro Setorial de Saúde;

II - colaborar na realização dos concursos públicos para provimento em caráter efetivo, dos cargos específicos do Quadro Setorial de Saúde;

III - executar os programas de desenvolvimento de pessoal ou promovê-lo, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial de Saúde;

IV - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial de Saúde, bem como acompanhar a implantação das regras relativas aos cargos comuns neste lotados.

CAPÍTULO III DOS CARGOS

Seção I

Dos Objetivos dos Cargos

Art. 36. Os cargos têm os objetivos de:

- I - orientar as atividades a serem executadas pelos servidores;
- II - atender os interesses sociais e da Administração Municipal;
- III - fornecer as informações, através de sua descrição, as quais servirão para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas e, em especial, ao subsistema de avaliação de cargos.

Parágrafo único. As descrições de cargos, definidas em regulamento, devem enfatizar os seus objetivos.

Art. 37. Os cargos em comissão são de recrutamento amplo ou limitado, observadas, em qualquer caso, as exigências na respectiva especificação de classe.

§ 1º. São considerados cargos de recrutamento amplo os de livre escolha do dirigente de cada órgão do Executivo Municipal, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito.

§ 2º. São considerados cargos de recrutamento limitado, aqueles destinados a servidores de carreiras, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito ou por eleição, de acordo com as diretrizes estabelecidas em regulamento.

Art. 38. Os cargos de caráter efetivo e níveis de vencimento de cada classe são os constantes do Anexo II e III, respectivamente.

Seção II

Da Especificação dos Cargos

Art. 39. A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.

§ 1º. O requisito mínimo de escolaridade exigido no Anexo VI será exigido aos futuros servidores por ocasião da nomeação, sendo dispensado para os atuais ocupantes de cargos.

§ 2º. O requisito considerado desejável na especificação dos cargos não é obrigatório para o provimento, sendo apenas recomendável.

Art. 40. As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades.

§ 1º. A especificação das atribuições típicas de cada cargo ou classe de cargos é aprovada em regulamento.

§ 2º. As especificações devem conter os requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos do ocupante do cargo.

§ 3º. A Classe de Cargo, cujo objetivo não estiver atendendo mais os interesses sociais, ou que contrariar às novas diretrizes legais, ou que se encontrar com práticas de trabalho desatualizadas em relação as modernas técnicas administrativas tornar-se-á em Extinção.

§ 4º. Não poderá haver concurso público para ocupar vagas na Classe de Cargo em Extinção, sendo que o número de vagas se limitará aos atuais ocupantes, extinguindo-se progressivamente na sua vacância.

Seção III

Da Avaliação dos Cargos

Art. 41. A avaliação deve estabelecer o valor relativo de um cargo em relação aos demais.

§ 1º. A avaliação de cargos deve ser revista sempre através de comissão composta por membros do Conselho de Políticas de Administração e Remuneração de Pessoal, que deve ser instituído, com representantes do Executivo Municipal e dos servidores.

§ 2º. A avaliação deve mensurar o valor do cargo no Quadro e de cada fator definido na sua especificação.

Seção IV

Da Classificação dos Cargos

Art. 42. A classificação e o enquadramento dos servidores obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica, função ou cargo.

Art. 43. A classificação dos cargos seguirá ordem hierárquica, de acordo com os valores atribuídos na avaliação.

CAPÍTULO IV

DAS CARREIRAS

Seção I

Do Sistema de Carreiras

Art. 44. Toda classe de cargos se organizará em carreira.

§ 1º. A organização em carreira visa assegurar ao servidor público, ocupante de cargo em caráter efetivo, movimentação em classes, dispostas hierarquicamente segundo a complexidade e a responsabilidade das atribuições dos respectivos cargos.

§ 2º. Não se integram ao sistema de carreira, os cargos de livre provimento, sejam eles de recrutamento amplo ou limitado.

Art. 45. A investidura em cargo de carreira dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no primeiro padrão da respectiva carreira.

Art. 46. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela movimentação ascendente de um para outro padrão, quando se tratar de progressão, e de um nível para outro, no mesmo cargo, quando se tratar de promoção.

Art. 47. A movimentação do servidor na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável do cargo, segundo fatores pré-estabelecidos, conjugados com o tempo de serviço, sob a inspiração de profissionalizar-se no exercício da função pública.

§1º. Presumir-se-á favorável, para o efeito de progressão, o desempenho de servidor, titular de cargo de provimento efetivo, enquanto este permanecer no exercício de cargo em comissão.

§2º. Não se contará, para o efeito de progressão e promoção, o período de licença para tratar de interesse particular, observado o Estatuto dos Servidores.

§3º. Será comprovado o desenvolvimento pessoal do servidor, com base no crescimento profissional, titulação e formação.

§4º. O número de níveis em cada classe, formando uma série-de-classe em carreira, e o número de cargos, ocupados e vagos, em cada classe, serão definidos segundo critério de proporção deduzido da organização e complexidade da carreira.

§5º. A passagem do servidor ao nível subsequente, na série-de-classe da carreira, observará as regras de promoção, e a passagem do servidor a outro padrão, nas escalas de padrões de vencimento da classe, se sujeitará às regras de progressão.

Seção II

Da Progressão

Art. 48. Progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro da mesma classe, tendo por origem:

- I - mérito;
- II - titulação ou qualificação.

§1º. A progressão por mérito dar-se-á para o padrão de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontra o servidor, mediante avaliação de desempenho.

§2º. Para adquirir direito à progressão por mérito deverá o servidor:

- I - cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados do ingresso na classe, e a cada igual período para uma nova progressão;
- II - obter o conceito favorável, na avaliação de desempenho de seu cargo, durante o interstício a que se refere a alínea anterior.

§3º. A progressão por titulação e qualificação dar-se-á para o padrão superior àquele em que se encontra o servidor, mediante apresentação de certificados de conclusão de cursos, com aproveitamento e de interesse de sua área de atuação, dentro de critérios a serem estabelecidos pela Administração Municipal em regulamento.

§4º. O direito à progressão por titulação ou qualificação poderá ser pleiteado a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício na classe, em intervalos anuais alternados ao da progressão por mérito.

§5º. Sujeitar-se-á o servidor à avaliação de desempenho de seu cargo, relativo a cada ano do interstício referido no inciso I do §2º deste artigo, na forma do regulamento.

§6º. Enquanto o servidor estiver respondendo a inquérito ou processo administrativo disciplinar, interrompe-se o decurso do interstício de progressão; no caso de absolvição, contar-se-á em favor do servidor o tempo de interrupção.

Art. 49. O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão por mérito será devido a partir do deferimento, que se dará no mês próprio dos anos pares, condicionado a obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

Art. 50. A Diretoria de Gestão de Pessoas cuidará, sob regra inserida no regulamento, que o término do interstício coincida com a avaliação de desempenho do cargo.

Art. 51. Ao atual servidor da ativa assiste o direito, ainda, na forma do regulamento e do Anexo IV, a acréscimo de padrão ou padrões de vencimento, por efeito de nova titulação ou qualificação obtida em cada biênio, a partir de 2008.

§1º. O direito à vantagem financeira terá vigência a partir do deferimento do processo administrativo.

§2º. A concessão do benefício será deferida, se for o caso, com base em requerimento do servidor, devidamente instruído, protocolizado no setor de protocolo, nos anos pares.

§3º. No caso de obtenção de mais de um título ou qualificação no biênio, somente um deles será considerado para a vantagem prevista nesta Lei, cabendo ao servidor o direito de opção.

§4º. As horas excedentes de qualificação, bem como os cursos desconsiderados para progressão por nova titulação ou qualificação não poderão ser contadas para os biênios seguintes.

§5º. Fica limitado a 15 (quinze) o número total de padrões de vencimento concedidos ou que venham a ser concedidos ao servidor, na carreira, por efeito de nova qualificação ou titulação.

§6º. Somente terão validade, para efeito de acréscimo de padrões, na progressão, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento que tiverem sido previamente credenciados pela Diretoria de Gestão de Pessoas, sob a

condição, ainda, de que guardem afinidade com a classe de cargos a que pertencer o servidor.

§7º. Os cursos de licenciatura curta e plena, superior, especialização, mestrado e doutorado deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação e somente terão validade, para efeito de acréscimo de padrões na progressão, se obedecerem as condições do parágrafo anterior.

Seção III **Da Promoção**

Art. 52. Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão do nível subsequente da classe.

§1º. A toda classe de cargos será atribuído três níveis de vencimento, formando a série-de-classe.

§2º. Por efeito de promoção o servidor será posicionado no padrão inicial ou no padrão subsequente mais próximo, do novo nível da classe, que lhe assegure o acréscimo de, no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo 11% (onze por cento), no vencimento do cargo.

§3º. Para o servidor, a ser promovido, que se encontrar em padrão de nível da tabela de vencimento, cuja amplitude em relação aos padrões do nível seguinte for superior a 11% (onze por cento), a promoção poderá se dar no mesmo nível, garantindo o número de padrões que lhe assegure o percentual referido no parágrafo anterior.

Art. 53. Para candidatar-se à promoção, deverá o servidor efetivo satisfazer cumulativamente os seguintes requisitos:

- I -** encontrar-se no efetivo exercício das atribuições de seu cargo;
- II -** ter cumprido o interstício de cinco anos (sessenta meses) de efetivo exercício, no nível em que estiver posicionado na classe;
- III -** ter obtido conceito favorável nas avaliações de desempenho no interstício;

IV – ter-se classificado, na forma do edital, em seleção interna, de provas ou de provas e títulos, com aproveitamento mínimo previamente definido.

§1º. As provas a que se refere o inciso IV poderão ser práticas, teórico-orais ou escritas, no caso dos servidores ocupantes de cargos de nível elementar, de ensino fundamental ou de ensino médio.

§2º. Serão promovidos os servidores que obtiverem a melhor classificação na seleção interna, na proporção de 10% (dez por cento) do número de cargos, garantindo-se pelo menos uma vaga e na fração acima de 0,5 (meio), arredonda-se para cima.

§3º. Concorrerão à promoção os servidores que se localizarem no mesmo nível.

§4º. Os editais de seleção interna abrangente das carreiras selecionadas pela Administração, para o efeito de promoção, deverão ser amplamente divulgados.

§5º. O servidor terá que manter-se com desempenho satisfatório para permanecer promovido, caso contrário, retornará ao nível anterior da série-de-classe do seu cargo.

Art. 54. Efetivada a promoção prosseguirá, para efeito de progressão no novo nível, a contagem do tempo de serviço a partir da obtenção do último padrão, no nível anterior.

Art. 55. Não poderá concorrer à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - houver faltado a mais de 5 (cinco) dias;

II - ter sofrido punição disciplinar;

III - esteve afastado do exercício do cargo, exceto os casos admitidos no Estatuto como de efetivo exercício.

Art. 56. Ocorrendo empate na classificação de candidatos à promoção, esta recairá, nesta ordem, no servidor:

- I - de melhor nível de escolaridade;
- II - com mais tempo de serviço público municipal de Lagoa Santa;
- III - com maior idade.

Art. 57. Para o efeito de promoção no cargo de que seja titular em caráter efetivo, o ocupante de cargo em comissão se sujeitará aos requisitos do artigo 53, sendo que o efetivo exercício será dado no cargo em comissão.

Parágrafo único. Em regulamento, será disciplinada a forma da concessão de progressão e promoção aos servidores à disposição de outro órgão ou entidade.

Art. 58. O procedimento de promoção será autorizado, em cada caso, pelo Prefeito, que determinará a publicação do respectivo edital para habilitação dos interessados.

Art. 59. O servidor promovido reiniciará a contagem de tempo na classe superior, para o efeito de nova promoção.

Seção IV

Da Avaliação de Desempenho e Análise de Potencial

Art. 60. A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, apurar a eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial.

Parágrafo único. O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de se apurar pelo menos os seguintes fatores:

- I – relacionamento interpessoal;
- II – satisfação;
- III – adaptação;
- IV – assimilação;

- V – desempenho / produtividade;
- VI – ambiente de trabalho;
- VII – características comportamentais;
- VIII – comprometimento;
- IX – motivação;
- X - comunicação.

Art. 61. O servidor terá seu desempenho avaliado pela Administração Municipal, na forma do regulamento, reservando-lhe o direito de recurso ao dirigente superior do órgão ao qual estiver lotado.

Parágrafo único. Compete à Diretoria de Gestão de Pessoas coordenar a avaliação de desempenho, na forma do regulamento, em que poderá desdobrar os fatores em subfatores, além de acrescentar outros de caráter individual ou coletivo.

Art. 62. A avaliação de desempenho será feita, pelo menos, uma vez a cada dois anos.

§1º. Não haverá progressão ou promoção sem a devida avaliação de desempenho do servidor no interstício.

§2º. Será imputada responsabilidade pessoal a quem causar, direta ou indiretamente, a omissão da Administração Pública na avaliação de desempenho do servidor no exercício de seu cargo.

CAPÍTULO V

DOS VENCIMENTOS

Seção I

Da Formação da Remuneração

Art. 63. O servidor ocupante de cargo efetivo faz jus ao vencimento mensal correspondente ao nível da respectiva classe, conforme estabelecido nos Anexos II e III desta Lei.

Art. 64. O valor atribuído a cada nível de vencimento refere-se à jornada semanal estabelecida no Anexo II.

Art. 65. Além do vencimento, vantagens e benefícios previstos no Estatuto do Servidor, o servidor poderá ainda fazer jus às gratificações previstas nesta Lei.

Art. 66. Será atribuída Gratificação de Instrução ao servidor que atuar como instrutor em programas de capacitação devidamente reconhecidos e autorizados pelo órgão de Gestão de Pessoas.

§ 1º. A gratificação corresponderá ao número de horas de treinamento realizado multiplicado pelo dobro do valor do vencimento/hora do cargo ocupado pelo servidor, se a atividade realizar-se em horário diverso ao do serviço.

§ 2º. A gratificação corresponderá ao número de horas de treinamento realizado multiplicado pelo valor do vencimento/hora do cargo ocupado pelo servidor, se a atividade coincidir com o horário de trabalho.

Art. 67. Será atribuída aos advogados e procurador jurídico os honorários advocatícios de sucumbência na forma do regulamento a ser baixado.

Parágrafo único. As gratificações de que tratam esta Lei não serão incorporadas ao vencimento dos profissionais beneficiados.

Seção II

Da Estrutura dos Vencimentos

Art. 68. Por suas diversas classes, sob critérios de proporção compatíveis com a complexidade e abrangência da carreira, a movimentação do servidor se dará, com o respectivo cargo, nos níveis de vencimento atribuídos à classe, observados os parágrafos seguintes.

§1º. A tabela de Vencimentos, Anexo III, será composta de níveis.

§2º. Cada nível de vencimento será formado por 30 (trinta) padrões.

§3º. A cada nível de vencimento corresponderá um padrão inicial, que se desenvolverá em outros padrões, cada valor de padrão guardando, com o subsequente, na escala do nível, a mesma relação percentual.

§4º. Os objetivos e atribuições de cada classe guardarão compatibilidade com os respectivos níveis de vencimento, em termos de complexidade e responsabilidade.

Seção III

Da Política de Remuneração

Art. 69. A remuneração dos cargos deverá obedecer aos seguintes preceitos:

I - a amplitude horizontal, correspondendo o percentual do quociente entre o vencimento do último padrão de cada nível com o primeiro, será de 150% (cento e cinquenta por cento);

II - a amplitude vertical, correspondendo o percentual do quociente entre o vencimento do primeiro padrão do último nível com o primeiro padrão do primeiro nível.

Parágrafo único. A política de remuneração adotará o percentual de 50% como amplitude horizontal.

CAPÍTULO VI

DA DATA-BASE DE REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO

Art. 70 - Os subsídios dos agentes políticos e a remuneração dos servidores dos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Lagoa Santa serão revistos, na forma do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal, no mês de Maio de cada ano, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões.

Art. 71 - A revisão geral observará as seguintes condições:

I - autorização na lei de diretrizes orçamentárias;

II - definição do índice em lei específica;

III - previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;

IV - comprovação da disponibilidade financeira que configure capacidade de pagamento pelo governo, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;

V - compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado de trabalho;

VI - atendimento aos limites para despesa com pessoal de que tratam o artigo 169 da Constituição e a Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000.

Art. 72 - Serão deduzidos da revisão geral os percentuais concedidos em decorrência de reorganização ou reestruturação de cargos e carreiras, criação e majoração de gratificações ou adicionais de qualquer natureza e espécie, adiantamentos ou outras vantagens inerentes aos cargos ou empregos públicos.

Art. 73 - Fica garantido reajuste de 100,00% (cem por cento) do índice de inflação acumulada nos meses de Maio do ano anterior a Abril do exercício vigente referente ao INPC/IBGE, aplicáveis sobre os vencimentos dos servidores do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Art. 74. A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dar-se-á mediante enquadramento direto, seguindo critérios de avaliação e enquadramento.

Parágrafo único. Na implantação do Plano valorizar-se-á, de modo especial, a negociação com os servidores.

Art. 75. Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o proposto, proceder-se-á, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei, ao enquadramento direto dos atuais servidores, nos padrões dos níveis de vencimento das classes, com dispensa do requisito de escolaridade previsto na descrição dos cargos, salvo exigência legal.

§1º. Para o efeito de enquadramento direto, de que trata este artigo, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento atual ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior da mesma classe ou na classe subsequente.

§2º. Na verificação da correlação de cargos, o órgão responsável pela implantação do Plano submeterá à análise as atribuições exercidas pelo servidor, tendo em vista corrigir distorções.

§3º. O servidor afastado do exercício de seu cargo, em razão de licença para tratar de interesse particular, somente será enquadrado quando do retorno às atividades, observada, se for o caso, a correlação de cargos, com base no último exercido no Poder Executivo Municipal de Lagoa Santa.

Art. 76. Efetivado o enquadramento direto, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem de interstício, para o efeito de progressão.

Art. 77. O servidor ocupante de cargo do Executivo Municipal de Lagoa Santa que, por ocasião do enquadramento estiver à disposição de outro órgão não integrante da Administração Municipal, terá que se apresentar ao dirigente do Quadro Setorial da Administração para que se proceda ao seu enquadramento.

Art. 78. O enquadramento direto será realizado por uma comissão constituída para este fim.

Parágrafo único. A Comissão de Enquadramento tem como competência o estudo e a avaliação da vida funcional do servidor, realizando:

I - a transposição dos servidores dos Quadros e Planos vigentes para este Plano;

II - o enquadramento, após avaliação, no sentido de se corrigir os desvios de função existentes;

III - a avaliação em primeira instância, dos recursos impetrados por servidores.

Art. 79. O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 90 (noventa) dias para apresentar recurso junto à Secretaria Municipal de Administração e Finanças, que o encaminhará ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 80. O concurso público somente poderá ser aberto, sob pena de nulidade, para o provimento de cargos especificamente definidos, constantes de Quadro Setorial.

Art. 81. Os acréscimos de padrões de que trata o Anexo IV serão objeto de requerimento do servidor, a ser protocolado no órgão competente na Prefeitura, devidamente instruído, dentro de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta Lei ou da nova titulação.

Art. 82. Serão deduzidos da revisão geral os percentuais concedidos em decorrência de reorganização, reestruturação ou transformação de cargos e majoração de vencimentos ou adiantamentos.

Art. 83. Ficam transformados, nos termos do Anexo I, os cargos nele arrolados.

Art. 84. Integram esta Lei os seguintes Anexos:

I - Tabela de Transformação de Cargos;

- II -** Cargos (Número de Vagas, Provedimento, Jornada de Trabalho, Quadro Setorial e Nível de Vencimento);
- III -** Tabela de Vencimento – Jornada Normal – FEV/2008;
- IV -** Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;
- V -** Tabela de Séries de Classes;
- VI -** Especificação de Cargos.

§1º. O inciso III deste artigo refere-se à Tabela de Vencimento (Anexo III – JN) relativa à jornada normal de trabalho.

§2º. Os servidores que optarem por cumprir jornada ampliada conforme disposto no §1º do artigo 6º receberão seus vencimentos de acordo com os Anexos:

- I -** Anexo III – 25%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 25% sobre a jornada normal;
- II -** Anexo III – 33,3%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 33,3% sobre a jornada normal;
- III -** Anexo III – 50%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 50% sobre a jornada normal;
- IV -** Anexo III – 66,6%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 66,6% sobre a jornada normal;
- V -** Anexo III – 100%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 100% sobre a jornada normal.

§3º. As Tabelas de Vencimentos para atender o artigo 90 desta Lei, que entrarão em vigor a partir dos meses de Março de 2008 e Maio de 2009 e 2010, em substituição ao “Anexo III – Jornada Normal – FEV/2008” constam dos anexos: ‘ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTO - Jornada Normal – MARÇO DE 2008’, ‘ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTO - Jornada Normal – MAIO DE 2009’ e ‘ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTO - Jornada Normal – MAIO DE 2010’, respectivamente.

§4º. Fica garantido aos atuais servidores como jornada normal de trabalho a jornada atualmente praticada há mais de 24 (vinte e quatro) meses.

§5º. Excepcionalmente no ano de implantação do presente Plano a Tabela de Vencimento será antecipada para o mês de março, garantindo o disposto no artigo 73.

Art. 85. Dentro de 150 (cento e cinqüenta) dias, a contar da publicação desta Lei, será revista, para se ajustar às diretrizes do Plano, e publicada em decreto, a lotação dos cargos de provimento efetivo e em comissão de cada Quadro Setorial.

Art. 86. O servidor cuja escolaridade não corresponda ao enquadramento no cargo requerido terá prazo de 5 (cinco) anos para regularizar sua situação funcional.

Parágrafo único. O servidor que após o prazo referido no *caput* não regularizar sua situação funcional não terá mais acesso às progressões e à promoção.

Art. 87. Ficam substituídas todas as gratificações dos Planos de Origem, bem como as dos Cargos em Comissão existentes, passando a vigorar as gratificações definidas por este Plano.

Parágrafo único. A Gratificação pelo Efetivo Exercício da Docência – Incentivo à Docência e a do Pó de Giz ficam incorporadas ao vencimento do servidor do magistério, antes do seu reenquadramento neste Plano.

Art. 88. Ficam substituídos todos os benefícios que são adquiridos automática e unicamente pelo fator tempo e licença-prêmio, passando a vigorar, tanto para os atuais servidores como para os que vierem a ser nomeados, a promoção e as progressões definidas nesta Lei.

§1º. Ficam concedidos aos servidores públicos efetivos do Executivo Municipal de Lagoa Santa padrões de vencimento que lhes assegurem

percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento) a título de substituição ao benefício de Férias Prêmio.

§2º. A contar da publicação desta Lei o setor de pessoal providenciará o enquadramento dos servidores efetivos que obtiverem os direitos descritos no parágrafo anterior, nos padrões dos níveis de vencimento das classes.

§3º. Será ainda, concedida a cada servidor efetivo a diferença do período incompleto das Férias Prêmio para ser gozada ou recebida em até 04 (quatro) parcelas, a qual terá como base o vencimento da época do pagamento da primeira parcela.

§4º. A diferença referida no parágrafo anterior é o valor resultante do período entre o início da aquisição do benefício até a data da publicação desta Lei, e será calculado da seguinte forma: “multiplicação do vencimento do beneficiário vezes 06 (seis), dividido por 120 (cento e vinte), multiplicado pelo “Número de Meses Incompletos”.

§5º. Será ainda, concedido a cada servidor efetivo o percentual equivalente ao período incompleto para obtenção do adicional por tempo de serviço – quinquênio, o qual deverá ser incorporado ao seu vencimento.

§6º. A diferença referida no parágrafo anterior é o percentual resultante do período entre o início da aquisição do quinquênio até a data da publicação desta Lei, e será calculado da seguinte forma: “divisão do percentual do quinquênio (5%) pelo número de meses para aquisição do direito (60), multiplicado pelo “número de meses de efetivo exercício para a obtenção do direito”.

§7º. Para o efeito do enquadramento de que tratam os parágrafos anteriores, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento atual acrescido do percentual resultante referido neste artigo, ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior da mesma classe.

§8º. O servidor afastado sem vencimento do exercício de seu cargo somente será enquadrado quando do seu retorno ao exercício do cargo, observadas as regras contidas nesta Lei e na legislação em vigor.

Art. 89. Fica garantido tão somente aos atuais servidores efetivos o direito de optar pela manutenção das férias-prêmio, benefício que se constituirá de afastamento remunerado de 06 (seis) meses a cada 10 (dez) anos de efetivo exercício.

§1º. O direito de opção, em caráter irreversível, será exercido pelo servidor interessado no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei.

§2º. O servidor que optar pela manutenção da licença-prêmio não terá direito às indenizações previstas nos §§ 1º ao 4º do artigo anterior.

§3º. A licença-prêmio, em nenhuma hipótese, poderá ser convertida em espécie pecuniária.

§4º. Não se concederá licença-prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:

- I -** sofrer punição de suspensão em processo administrativo disciplinar;
- II -** faltar mais 10 (dez) dias consecutivos ou intercalados;
- III -** afastar-se do serviço municipal para tratar de assuntos de interesse particular ou para prestar serviço a outro ente da federação sem ônus para o Município de Lagoa Santa;
- IV -** não alcançar conceito favorável nas avaliações de desempenho a que for submetido;
- V -** afastar-se do serviço municipal, por mais de 20 (vinte) dias, em decorrência de licenças ou atestados médicos.

§5º. No prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da publicação desta Lei serão baixadas, por Decreto do Prefeito Municipal, as normas

regulamentares à concessão da licença-prêmio, obedecidas as diretrizes e condições fixadas neste artigo.

Art. 90. Fica concedido reajuste de 40% (quarenta por cento) para os servidores públicos municipais de Lagoa Santa da seguinte forma:

I – de 4,0% (quatro por cento) do índice de inflação acumulada nos meses de Março de 2006 a Abril de 2007 referente ao INPC/IBGE, equivalente a 3,84% (três vírgula oitenta e quatro por cento) mais 0,16% (zero vírgula dezesseis por cento) de ganho real aplicáveis sobre os vencimentos de março de 2007 (ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTO - Jornada Normal – FEV/2008);

II – de 8,0% (oito por cento) aplicáveis sobre os vencimentos de fevereiro de 2008, referente à 100% (cem por cento) do INPC/IBGE mais ganho real (ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTO - Jornada Normal – MARÇO DE 2008);

III – de 12,0% (doze por cento) aplicáveis sobre os vencimentos de abril de 2009, referente à 100% (cem por cento) do INPC/IBGE mais ganho real (ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTO - Jornada Normal – MAIO DE 2009);

IV – de 16,0% (dezesseis por cento) aplicáveis sobre os vencimentos de abril de 2010, referente à 100% (cem por cento) do INPC/IBGE mais ganho real (ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTO - Jornada Normal – MAIO DE 2010).

§1º. Ficam concedidos abonos de R\$900,00 (novecentos reais) a serem pagos em três parcelas de R\$300,00 (trezentos reais) nos meses de Janeiro de 2008, Fevereiro de 2008 e Maio de 2010.

Art. 91. O servidor poderá optar pelo enquadramento no presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos ou pela aplicação da legislação vigente.

§1º. O servidor terá 90 (noventa) dias para fazer a opção referida neste artigo, que deverá ser feita em requerimento devidamente assinado.

§2º. Uma vez feita a opção referida neste artigo, e após esgotado o prazo de 90 (noventa) dias, o servidor não poderá mais pleitear qualquer mudança de plano.

§3º. Aplicam-se aos servidores que não optarem pelo enquadramento no presente Plano todas as leis municipais vigentes até a data da aprovação desta Lei.

§4º. As leis referidas no parágrafo anterior não produzirão efeitos sobre os servidores que se enquadrarem no presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

§5º. As gratificações, progressões, promoções e demais vantagens criadas por esta Lei não se aplicarão ao servidor que fizer a opção referida no caput deste artigo.

§6º. Aos servidores apostilados que optarem pelo presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos serão assegurados a atualização de sua remuneração na proporção da redefinição dos vencimentos do cargo

transformado no qual foi apostilado, e, se o cargo foi extinto, então lhes serão garantidos o índice da revisão geral dos demais servidores.

Art. 92. Para ocorrer as despesas decorrentes desta Lei, utilizar-se-ão dotações do orçamento do Executivo.

Art. 93. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Lagoa Santa em, 22 de janeiro de 2008.

ROGÉRIO CÉSAR DE MATOS AVELAR
Prefeito Municipal