PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA DA PRATA
ESTADO DE MINAS GERAIS

Lagoa da Prata/MG, 12 de setembro de 2022.

Exma. Sra.
Vereadora Caroline de Carvalho Castro
DD. Presidente da Câmara Municipal de
LAGOA DA PRATA-MG

RECEBIDO
Em 12/09/2022
Câmara Municipal de Lagoa da Prata

Senhora Presidente,

Vimos, pela presente, enviar a V.Exa., para apreciação dessa Casa Legislativa, Projeto de Lei Complementar que ***"Modifica o sistema de carreiras dos servidores públicos municipais da Prefeitura de Lagoa da Prata – Plano de Carreiras – previsto na Lei Complementar nº 003, de 22 de maio de 1991, e dá outras providências"***.

O presente projeto de lei visa conceder a progressão e promoção aos servidores do Município, alterando também as regras previstas no plano de carreira vigente para as futuras progressões.

Na norma vigente, não há previsão de progressões ou promoções automáticas, sendo necessária a realização de avaliação de desempenho para que haja a ascensão dos servidores.

Ao longo dos últimos anos diversos servidores ajuizaram ações judiciais visando as progressões e promoções. Entretanto, a Justiça do Trabalho firmou o entendimento no sentido de que, por falta de previsão legal, as progressões e promoções não podem ocorrer de forma automática, sendo imprescindível a realização de avaliações.

Ocorre que, ao longo dos anos, poucas avaliações foram realizadas, de forma que, atualmente, há caso de servidores com mais de 15 (quinze) anos de exercício que ainda se encontram no estágio inicial da carreira.

O Projeto em análise visa mudar esta situação, alterando a Lei Complementar 003/1991, com a criação de novos critérios para as progressões e promoções.

Além disso, o Projeto prevê que, no caso de inércia da Administração na realização das avaliações, as progressões poderão ocorrer de forma automática.

Além de alterar o Plano de Carreira, o presente Projeto de Lei Complementar também prevê sejam realizadas progressões e promoções dos atuais servidores do quadro, a cada dois anos, considerando a data de ingresso.

Embora esse direito não tenha sido reconhecido pelo Judiciário, por ausência de previsão legal, entendo que essa medida é importante, garantindo o devido reconhecimento aos servidores.

Além disso, corrige uma distorção, em que servidores recém ingressados tenham o mesmo nível de remuneração de servidores em exercício há diversos anos, mas que nunca foram avaliados ou progrediram na carreira por inércia da Administração Municipal.

Também como forma de valorização, o Projeto prevê a possibilidade de, realizado o novo enquadramento na carreira, seja concedido aos servidores o pagamento de uma diferença em sua remuneração, relativa aos cinco anos anteriores, como se houvesse ocorrido as regulares promoções e progressões nesse período.

Com relação a este último ponto, o Projeto prevê o pagamento parcelado, em 120 (cento e vinte) meses, de forma a não comprometer o orçamento do Município.

As medidas propostas consagram o princípio da eficiência na gestão municipal, já que o servidor trabalhará com maior empenho, desenvolvimento e eficiência, contribuindo para a melhoria da qualidade dos serviços públicos e garantia de valorização e dignificação dos servidores municipais, nos termos do inciso I do § 3º do art. 86 da Lei Orgânica Municipal.

Importante registrar que este trabalho somente foi possível com a participação da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, cujo registro dos trabalhos encontram-se no Relatório **anexo**.

Declaro que o aumento previsto de despesas gerado pelo presente Projeto tem adequação orçamentária e financeira com a LOA e compatibilidade com o PPA e a LDO, sendo que segue **anexo** estudo de impacto orçamentário e financeiro, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Solicito, outrossim, que o mencionado projeto seja tramitado em **regime de urgência**, nos termos do art. 52 da LOM.

Aproveito a oportunidade para reiterar protestos de nosso elevado apreço.

Atenciosamente,

DI GIANNE DE OLIVEIRA NUNES
Prefeito Municipal

Projeto de Lei Complementar nº 03 /2022

Modifica o sistema de carreiras dos servidores públicos municipais da Prefeitura de Lagoa da Prata – Plano de Carreiras – previsto na Lei Complementar nº 003, de 22 de maio de 1991, e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Lagoa da Prata, Estado de Minas Gerais, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, promulgo e sanciono a seguinte lei.

Art. 1º O art. 3º da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 3º Para os efeitos desta lei, considera-se:

I - Servidor: é a designação do ocupante do emprego público submetido ao regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e do ocupante do cargo ainda submetido à Lei Complementar nº 002/1991;

II - Emprego Público: é regido pelo regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e estruturado em níveis, cuja admissão dar-se-á no grau A, nível I da respectiva carreira, mediante prévia aprovação em concurso público e para os demais graus, mediante critérios de progressão estabelecidos nesta Lei;

III - Cargo Público: o conjunto de atividades, competências e responsabilidades atribuídas ao servidor estatutário concursado no desempenho do seu trabalho, como disposto na Lei Complementar nº 002/91;

IV - Cargo em Comissão: o que é provido em caráter transitório, para desempenho de atividades de direção superior, chefia e assessoramento, considerado em lei de livre nomeação e exoneração;

V - Função Pública: o conjunto de atribuições e responsabilidades, não integrante de carreira, provida em caráter transitório, nas hipóteses autorizadas por lei;

VI - Carreira: é o conjunto dos graus e níveis hierarquicamente escalonados possibilitando a evolução do servidor capaz de executar trabalhos de maior complexidade e responsabilidade, sendo de acesso privativo dos titulares dos empregos e cargos que a integram;

VII - Grau: é o elemento representado por letras do sistema alfabético e indica a posição horizontal que o servidor ocupa na respectiva carreira;

VIII - Nível: é o elemento representado por números romanos e indica a posição vertical que o servidor ocupa na respectiva carreira;

IX – Data-base: data em que o servidor atinge o lapso temporal mínimo para efeito de progressões e promoções, tendo por termo inicial a entrada em exercício.

Art. 2º O art. 4º da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 4º As características de cada carreira e respectivos níveis estão especificadas no Anexo VII desta Lei, contendo denominação, descrição sintética de suas atribuições e os requisitos exigidos.

Art. 3º Altera o título do Capítulo II, inclui a Seção I e modifica o art. 5º da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, que passam a vigorar com a seguinte alteração:

CAPÍTULO II
Do Provimento dos Empregos e Cargos

SEÇÃO I
DA ADMISSÃO NOS EMPREGOS E NOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 5º A investidura em cargo ou emprego público dependerá sempre de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão, declarado nesta Lei de livre nomeação e exoneração, sempre sendo observado(a):

I - habilitação específica exigida para o provimento da função;

II - escolaridade compatível com a natureza da função;

III - registro profissional expedido por órgão competente, quando assim exigido e demais requisitos e critérios estabelecidos na presente Lei.

Art. 4º Inclui a Seção II e modifica o art. 6º da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, que passam a vigorar com a seguinte alteração:

SEÇÃO II
DOS MECANISMOS DE EVOLUÇÃO NA CARREIRA

Art. 6º O desenvolvimento no cargo e emprego público a que se refere esta Lei dar-se-á por meio de progressão ou promoção, que serão concedidas mediante o acúmulo de pontos, conforme distribuição prevista no Anexo IX desta Lei.

§ 1º Progressão é a passagem do servidor municipal do grau em que se encontra para o grau subsequente, no mesmo nível da carreira, sendo concedida ao servidor sempre que acumular 10 pontos, a partir da entrada

em exercício, segundo os critérios previstos no Anexo IX desta Lei e observados os limites estabelecidos no § 12.

§ 2º Promoção é a passagem do servidor para o nível imediatamente superior da carreira, sendo concedida ao servidor sempre que acumular 50 pontos, segundo os critérios apresentados no Anexo IX desta Lei, observado o disposto no § 6º.

§ 3º O posicionamento do servidor no nível para o qual foi promovido dar-se-á no primeiro grau cujo vencimento básico seja superior ao percebido pelo servidor no momento da promoção.

§ 4º A contagem de pontos para a progressão e promoção terá início com a entrada em exercício no cargo e emprego público e produzirá efeitos imediatamente.

§ 5º Para fins de acumulação de pontos, conforme os critérios previstos no Anexo IX desta Lei, somente serão admitidos títulos ou certificados obtidos pelo servidor após o início do exercício do cargo e emprego e que sejam compatíveis com as atribuições da carreira, nos termos do regulamento.

§ 6º A promoção do servidor para o nível subsequente àquele em que se encontra ocorrerá somente após o interstício de cinco anos de efetivo exercício no mesmo nível.

§ 7º Os atos de progressão e promoção nas carreiras municipais serão publicados nos meses de janeiro e julho.

§ 8º Os critérios e prazos para a apresentação e a aceitação de certificados e títulos para comprovação do cumprimento das exigências do Anexo IX desta Lei serão estabelecidos em regulamento.

§ 9º A pontuação correspondente a títulos ou certificados apresentados para fins de concessão de progressão ou promoção não poderá ser utilizada para obtenção de novas progressões ou promoções na carreira, ressalvada a hipótese de aproveitamento de saldo de pontos prevista no § 11.

§ 10 A pontuação correspondente a títulos ou certificados apresentados para fins de concessão de progressão poderá ser utilizada, uma única vez, para fins de promoção na carreira, nos termos do § 2º.

§ 11 Caso o servidor possua pontuação excedente após a concessão de progressão ou promoção na carreira, o saldo de pontos poderá ser aproveitado para a próxima progressão ou promoção, observados os critérios previstos no Anexo IX desta Lei.

§ 12 Para fins de progressão na carreira será observado o limite de no máximo um grau a cada dois anos.

Art. 5º O art. 7º da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 7º É requisito para a promoção e a progressão na carreira a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória, cujos critérios serão definidos em regulamento.

§ 1º Em caso de avaliação periódica de desempenho individual insatisfatória, o servidor não terá direito a promoção e a progressão na carreira pelo período de dois anos.

§ 2º Não sendo realizada a avaliação periódica de desempenho individual por inércia da Administração Municipal, será aquela considerada como satisfatória para fins de promoção e progressão após o alcance da data-base.

Art. 6º O art. 8º da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 8º O servidor não terá direito a progressão ou a promoção a partir da ocorrência de um dos seguintes eventos:

I - por dois anos, se sofrer punição disciplinar da qual decorra:

a) suspensão;

b) exoneração ou destituição do cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo, quando decorrente de aplicação de sanção;

II - faltar ao serviço por mais de quinze dias, no interstício de um ano, contínuo ou não, por qualquer motivo, mesmo justificado, ressalvado exclusivamente o de:

a) férias regulamentares;

b) casamento, até oito dias consecutivos;

c) luto pelo falecimento de pais, cônjuge, filho ou irmão, até oito dias consecutivos, a contar do falecimento;

d) licença-maternidade ou paternidade, acidente de trabalho ou doença profissional;

e) júri e outros serviços obrigatórios por lei.

§ 1º Os afastamentos decorrentes de licença ou disponibilidade interrompem a contagem de tempo para a satisfação do intervalo requerido.

§ 2º Não interromperá a contagem do interstício aquisitivo o exercício de cargo de provimento em comissão.

Art. 7º Altera o título do Capítulo III e modifica o art. 9º da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, que passam a vigorar com a seguinte alteração:

CAPÍTULO III
Da Comissão de Promoção

Art. 9º A Comissão de Promoção e Progressão será integrada por 03 (três) membros indicados pelo Chefe do Poder Executivo e por 02 (dois) representantes dos servidores, escolhidos em eleição por maioria simples.

Parágrafo único. Os membros da Comissão de Promoção e Progressão elegerão, entre si, seu Presidente, Secretário e respectivos suplentes.

Art. 8º O art. 10 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 10 Compete à Comissão de Promoção:

I - monitorar as diretrizes e regras gerais referentes às carreira municipais, bem como acompanhar sua implementação, sugerindo revisões, se necessário;

II - deliberar sobre a aceitação de títulos e certificados para fins de progressão e promoção nas carreiras de municipais;

III - ratificar o aproveitamento de certificados de conclusão de pós-graduação lato sensu obtidos no exterior, conforme a Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

IV - outras atividades correlatas relacionadas ao desenvolvimento da carreira.

Art. 9º O art. 11 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 11 As reuniões da Comissão de Promoção ocorrerão mensalmente em caráter ordinário e, extraordinariamente, sempre que necessário, por iniciativa de qualquer de seus membros, em dia e horário fixados pela Presidência.

Art. 10. O art. 12 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 12 As deliberações da Comissão de Promoção serão tomadas por maioria de votos, presente a maioria de seus membros.

Art. 11. O art. 13 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 13 Das decisões da Comissão de Promoção cabem recurso ao Secretário Municipal de Administração e Governo.

Art. 12. O art. 14 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 14 O processamento das decisões da Comissão de Promoção e, em sede recursal, do Secretário Municipal de Administração e Governo, observarão regulamento.

Art. 13. O art. 15 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 15 A cada nível de cargo ou emprego público e de cargo de provimento em comissão, corresponde um nível de vencimento, cujo valor é fixado na Tabela de Vencimentos, constante do Anexo V.

Art. 14. O inciso I do art. 17 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 17 (...)

I - ao vencimento base do nível do respectivo cargo/emprego quando da investidura;

(...)

Art. 15. O § 1º e o inciso I do § 3º, ambos do art. 20 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passam a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 20 (...)

§ 1º A designação para os cargos de Coordenador e Vice-Diretor recairá, exclusivamente, em servidor ocupante de cargo ou emprego público.

(...)

§ 3º (...)

I - 50% (cinquenta por cento) livre nomeação e exoneração entre os servidores municipais ocupantes de cargos ou empregos públicos; (Acrescentado pela Lei

(...)

Art. 16. O *caput* e o inciso II do art. 21 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passam a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 21 O titular de cargo ou emprego público nomeado para exercer cargo em comissão pode optar:

(...)

II - pela continuidade de percepção de seu cargo e emprego acrescida de 20% (vinte por cento) do vencimento de seu cargo em comissão.

Art. 17. O art. 22 da Lei Complementar nº 3, de 22 de maio de 1991, passa a vigorar com a seguinte alteração:

Art. 22 Os ocupantes de cargo ou emprego público, com mandato eletivo, poderão optar pela remuneração dos cargos e empregos que ocupam, com todas suas vantagens, ou pela remuneração do mandato.

Art. 18. O Poder Executivo deverá, em até 180 (cento e oitenta) dias a contar do prazo de adesão previsto no art. 20 desta lei, implementar as progressões e promoções dos aderentes relativas aos cargos e empregos nas carreiras de todo o quadro de pessoal em vigor, atualizando graus, níveis e respectivas remunerações em observância às normas e regulamentos até então estabelecidos, considerando-os satisfeitos, mesmo que não os tenha aferido a tempo e modo a Administração Pública Municipal.

Parágrafo único. As progressões e promoções previstas neste artigo em hipótese alguma serão cumulativas com as concedidas através de ato administrativo ou decisão judicial.

Art. 19. A contar da realização das promoções e progressões previstas no artigo anterior, caberá ao Poder Executivo realizar o pagamento, aos servidores que aderirem, da diferença pela equivalente remuneração a que teriam direito nos últimos 05 (cinco) anos caso tivesse a Administração Pública Municipal promovido e progredido os cargos e empregos nas respectivas carreiras, corrigida monetariamente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§ 1º O pagamento da diferença de remuneração estabelecida no *caput*, aos servidores que realizarem a adesão, deverá ocorrer mediante parcelamento em 120 (cento e vinte) meses, sendo os valores corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

§ 2º Não terão direito à diferença de remuneração os servidores que, no período estabelecido no *caput*, ocupavam cargo em comissão ou exerciam função gratificada cuja remuneração tenha sido superior à que fariam jus após a atualização de graus e níveis prevista no art. 18.

Art. 20. Caberá a cada servidor interessado, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, por meio de termo a ser estabelecido em regulamento, aderir

expressamente ao sistema de progressões e promoções estabelecido no art. 18 desta lei e aceitar o recebimento da diferença na forma do artigo anterior, o que configurará a plena quitação das verbas de natureza trabalhista relativas à ascensão na carreira.

Art. 21. No caso de servidores que tenham ajuizado ação judicial para requerer progressões ou promoções, ainda em tramitação em fase anterior à sentença, a adesão prevista no artigo anterior fica condicionada a desistência expressa e irrevogável da respectiva ação judicial, com a renúncia do direito sobre o qual se funda a ação, comprovada a homologação.

§ 1º Na hipótese de ações em que já tenha havido sentença, poderá o servidor formalizar a adesão prevista no art. 20, mas o recebimento dos valores previstos no art. 19 não poderá ser realizado até que ocorra o encerramento definitivo do processo.

§ 2º Ocorrendo a situação do parágrafo anterior, a Administração deverá, após o encerramento do processo, considerar a diferença entre enquadramento eventualmente reconhecido judicialmente e o previsto no art. 18 para a realização do cálculo dos valores previstos no art. 19.

Art. 22. As despesas decorrentes do pagamento das diferenças previstas no art. 19 correrão à conta de dotações próprias do orçamento, o qual deverá ser ajustado por lei específica, juntamente com a Lei de Diretrizes Orçamentárias e Plano Plurianual, em caso de necessidade.

Art. 23. Fica incluído o Anexo IX – ESTRUTURA DA CARREIRA PARA OS CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA DA PRATA na Lei Complementar nº 003, de 22 de maio de 1991, nos termos do Anexo correspondente desta lei

Art. 24. Fica o Executivo Municipal autorizado a consolidar na Lei Complementar nº. 003, de 22 de maio de 1991 as alterações constantes desta lei.

Lagoa da Prata/MG, 12 de setembro de 2022.

DI GIANNE DE OLIVEIRA NUNES
Prefeito Municipal

ANEXO IX

Estrutura da carreira para os cargos e empregos públicos da Prefeitura Municipal de Lagoa da Prata.

Pontos por Nível e Grau					
Nível	*Grau*				
	A	*B*	*C*	*D*	*E*
I	*0*	*10*	*20*	*30*	*40*
II	*50*	*60*	*70*	*80*	*90*
III	*100*	*110*	*120*	*130*	*140*

Critério para atribuição de pontos para desenvolvimento nas carreiras dos cargos e empregos públicos da Prefeitura Municipal de Lagoa da Prata.

Critérios	***Pontuação***
Avaliação de Desempenho Individual satisfatória, nos termos do regulamento	*De 5 a 10 pontos*
Apresentação de trabalho relacionado à respectiva área de atuação em eventos como congressos, simpósios, "workshops" ou similares, nacional ou internacional	*5 pontos*
Autoria ou coautoria de artigo científico completo publicado em revista nacional ou internacional	*5 pontos*
Autoria ou coautoria de capítulo de livro relacionado à respectiva área de atuação	*5 pontos*
Autoria ou coautoria de trabalho vencedor de prêmios de reconhecida excelência em nível estadual, nacional e internacional	*5 pontos*
Participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, nos termos do regulamento	*5 pontos por ano*
Comprovação de experiência em cargos de livre nomeação e exoneração que não os de comissão de natureza política, considerando o tempo de serviço em um único cargo ou no somatório de dois ou mais cargos, nos termos do regulamento	*5 pontos por ano*
Comprovação de experiência em cargos em comissão de natureza política, considerando o tempo de serviço em um único cargo ou no somatório de dois ou mais cargos, nos termos do regulamento	*8 pontos por ano*
Apresentação de certificado de conclusão de curso de Educação Profissional Técnica de Nível Médio	*15 pontos*
Apresentação de diploma de conclusão de outra graduação	*20 pontos*

Apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação lato sensu	*20 pontos*
Apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu em nível de Mestrado	*30 pontos*
Apresentação de certificado de conclusão de curso de pós-graduação stricto sensu em nível de Doutorado	*50 pontos*

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
ESCOLA DE GOVERNO PROFESSOR PAULO NEVES DE CARVALHO
GERÊNCIA DE EXTENSÃO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

PROGRAMA DE INTERNATO EM ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO MUNICIPAL
12ª EDIÇÃO

RELATÓRIO FINAL:
Município de Lagoa da Prata

Estudantes Extensionistas:
Leonardo Esteves Silva
Pedro Filogônio Costa

Professores (as) Orientadores (as):
Helena Teixeira Magalhães Soares

Belo Horizonte
Julho de 2022

FICHA TÉCNICA



Presidente da Fundação João Pinheiro

Helger Marra Lopes

Vice-Presidente da Fundação João Pinheiro

Mônica Moreira Esteves Bernardi

Diretora da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Maria Isabel Araújo Rodrigues

Diretora-Adjunta da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Carla Bronzo Ladeira

Gerente de Extensão e Relações Institucionais

Beatrice Correa de Oliveira

Equipe da Gerência de Extensão e Relações Institucionais

Agnez de Lélis Saraiva
Marina Amorim
Matheus Arcelo Fernandes Silva
Roberto Eduardo Santos Souza
Thiago de Oliveira Gonzaga

Professores(as) Orientadores(as)

Helena Teixeira Magalhães Soares

Alunos(as) Extensionistas

Leonardo Esteves Silva

Pedro Filogônio Costa



Prefeito do Município de Lagoa da Prata

Di Gianne de Oliveira Nunes

Vice-Prefeito do Município de Lagoa da Prata

Joanes Bosco Januário

Secretário de Administração

Alysson Macedo

Procuradoria Geral do Município

Juliano Venâncio da Silva - Procurador Geral

Deborah de Castro Resende - Advogada

Jean Carlos da Silva - Advogado

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	**6**
2 OBJETIVO	**8**
2.1 Objetivo geral	**8**
2.2 Objetivos específicos	**8**
3 METODOLOGIA	**9**
4 PRODUTOS DESENVOLVIDOS	**11**
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	**12**
REFERÊNCIAS	**13**

1 INTRODUÇÃO

O projeto desenvolvido durante o projeto de imersão da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro (FJP) em parceria com a Prefeitura Municipal de Lagoa da Prata foi intermediado pela Secretaria Municipal de Administração, mais especificamente, pelo secretário Alysson Macedo. Durante reunião online anterior à vinda ao município, o advogado de formação relatou brevemente algumas dificuldades de gestão no município, principalmente voltadas à gestão de pessoal. Particularmente, foi apontado um problema na Lei n° 003/91 do município, a qual institui os cargos, carreiras e vencimentos de vários cargos/empregos públicos em Lagoa da Prata, cujas diretrizes principais não estavam satisfazendo a gestão atual. Naquele momento inicial, foi acordado que seriam empreendidos esforços no sentido de reformular parte daquele dispositivo, de forma a deixá-lo mais eficiente e adequado para a realidade do município. Assim, a demanda inicial apresentada foi no sentido de desenvolver um PCCV para a prefeitura, de forma semelhante aos projetos conduzidos na empresa de consultoria júnior da FJP - João Pinheiro Júnior.

Após a chegada em Lagoa da Prata, foi apresentada a estrutura da prefeitura e esclarecido o contexto de trabalho: De acordo com a Lei Complementar (LC) n° 003/91, é previsto que seja realizada uma avaliação de desempenho periodicamente para conceder a devida progressão e promoção dos servidores da prefeitura. Entretanto, segundo relatos de servidores da Procuradoria Geral do Município (PGM), desde 2006 não haviam sido feitas avaliações com este propósito e, por seguinte, nenhum servidor progredira desde então. Essa situação ocasionou um ambiente de tensão entre os servidores e a instituição municipal, à medida que alguns servidores passaram a acionar a justiça contra a prefeitura, contestando a falta de progressões na carreira durante mais de 15 anos e requerendo os aumentos de salários correspondentes. Nesse sentido, o Secretário de Administração determinou três tarefas principais a serem desenvolvidas durante o projeto. A primeira fora determinar quais seriam os níveis e graus corretos para os servidores da prefeitura em 2022, de maneira a descobrir o impacto que esse ajuste teria sobre a folha de pagamentos, tendo em vista o limite de 54% da receita corrente líquida que pode ser gasto no executivo municipal com pessoal, imposto pela n° 101/2000, a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Além disso, foi requerido que se calculasse o gasto do passivo trabalhista a ser pago para os servidores da prefeitura para os últimos 5 anos, ou seja, desde 2017. Seguindo

orientação da PGM, as dívidas anteriores a esse período deveriam ser consideradas prescritas. Por fim, a última demanda definida pelo secretário foi de revisar a LC n° 003/91, a qual contém alguns problemas relativos à forma como se dá a progressão e promoção dos cargos públicos. De acordo com a legislação, para progredir em uma carreira da prefeitura, isto é, o movimento horizontal de um grau anterior para o seguinte, é necessário esperar 2 (dois) anos. Por outro lado, concomitantemente, para poder ser promovido na carreira, isto é, o movimento vertical de um nível anterior para o próximo, a mesma legislação também previa a espera de 2 (dois) anos, além da existência de posição vaga em cargo hierarquicamente superior. Essa necessidade de pleitear um cargo para ser promovido está em desacordo às diretrizes da própria lei orgânica do município em seu artigo 86. Assim, a promoção prevista pela legislação, caracterizada por uma mudança de cargo, não poderia existir dessa forma. Além disso, o próprio tempo para se candidatar a nova posição era demasiadamente curto quando observado o tempo de progressão horizontal previsto no mesmo dispositivo. Desse modo, foi requerido que fossem feitas alterações na lei n° 003/91, de maneira a corrigir essas e outras incoerências e alinhá-las com as diretrizes de gestão da Secretaria de Administração.

Os trabalhos realizados contaram com dois atores chaves: A PGM, a qual foi responsável por orientar quanto às legislações do município de relevância para os trabalhos empreendidos e prover algumas informações necessárias durante o tratamentos dos dados dos servidores e o Departamento de Pessoal da Prefeitura de Lagoa da Prata que disponibilizou informações sobre o *status* alguns servidores. Tais informações foram importantes para a realização tanto do cálculo do passivo trabalhista quanto da nova folha de pagamentos.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

Auxiliar o município de Lagoa da Prata com sua demanda de pessoal nas questões jurídicas e administrativas.

2.2 Objetivos específicos

Propor uma minuta para alterar a atual lei 003/1991 do município, estabelecendo novos critérios de promoção e progressão na carreira, assim como corrigindo diversos problemas na redação da legislação atual.

Propor uma minuta de regulamentação com critérios e detalhamento sobre o sistema de promoção e progressão na carreira desenvolvido para o município.

Calcular a progressão e promoção adequada de todos os servidores do município, alocando-os corretamente em seus níveis e graus corretos de acordo com o tempo de trabalho no município.

Calcular o impacto na folha de pagamento de promover e progredir todos os servidores do município de maneira correta.

Calcular o passivo devido para os servidores no período de 2017 até os dias atuais, levando em consideração o salário correto que teriam a cada mês dos últimos 5 anos se houvessem progredido corretamente.

3 METODOLOGIA

Para desenvolver a minuta de lei e de regulamento, utilizamos como base a Lei nº 6.359/2008 do município de Guarulhos, a Lei n° 18.974/2010 do estado de Minas Gerais e o Decreto 46030 do estado de Minas Gerais. Com base nas normas citadas e nas orientações do Secretário de Administração, realizamos alterações consideradas pertinentes na redação da Lei n° 003/1991 de Lagoa da Prata, adequando a terminologia, regras e dispositivos da norma. Não obstante, criamos também uma minuta de decreto que conteria o novo regulamento de promoção e progressão estabelecido pela lei.

Para definir o nível e grau correto dos servidores municipais em cada mês específico desde 2017, utilizou-se da Lei n° 003/1991 que define qual o nível e grau de entrada de cada cargo/emprego público e igualamos o servidor ao seu respectivo nível e grau de entrada em sua respectiva data de admissão por cargo/emprego do servidor. E.g: um Agente Fiscal que entrasse em jan/2000 seria considerado E-09 grau A, na sua respectiva data de admissão. Em sequência, realizamos a progressão de um grau a cada dois anos e, quando o servidor alcançasse o grau E, a próxima progressão seria substituída para uma promoção ao nível seguinte no grau A, não ultrapassando o limite máximo estabelecido pela lei de duas promoções. E.g: o Agente Fiscal previamente citado alcançaria o nível E-10 grau A em jan/2010, o nível E-11 Grau A em jan/2020 e atualmente em jul/2022 seria E-11 grau B.

Com tal atualização e discriminação de níveis e graus por servidor, obtivemos a primeira informação desejada: a tabela de servidores do município atualizada com todos os servidores progredidos e promovidos devidamente. Em seguida buscamos na tabela de salários de 2022 o salário de todos servidores por cargo e nível que seria correto e atualizamos, chegando na nova folha de pagamento. Com a nova folha de pagamento, reduzimos os novos salários de cada servidor pelo salário atual de cada servidor disposto no sistema do município, chegando no valor do aumento de despesa mensal que será devido aos servidores por parte do município.

O mesmo cálculo foi realizado mês a mês de janeiro de 2017 a julho de 2022, calculando quanto o município devia para cada servidor em cada mês. A soma final foi o passivo trabalhista da prefeitura dos últimos 6 anos, como requisitado pelo Secretário. Durante a elaboração das planilhas, a dupla encontrou alguns pontos que demandaram

mais atenção e precisaram de intervenções específicas, como: cargos nos quais os servidores entraram no nível incorreto de admissão; funcionários aposentados por invalidez; ausência de legislação específica prevendo a progressão de servidores das Unidades Básicas de Saúde - UBS; entre outros que foram resolvidos individualmente.

4 PRODUTOS DESENVOLVIDOS

- Planilha com os dados dos servidores tratados;
    - Passivo dos últimos 6 anos
    - Aumento da folha de pagamento
    - Novo nível e grau de cada servidor
- Minuta de alteração de lei para a Lei n° 003/1991;
- Minuta de regulamento para novo sistema de progressão e promoção dos servidores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os servidores do município, em destaque os servidores da Procuradoria Geral e do Departamento de Pessoal da Secretaria de Administração, foram extremamente solícitos, auxiliando na obtenção dos dados, leis e informações relevantes para este trabalho. Com a ajuda dos mesmos, foi possível passar pelos maiores desafios do trabalho e contornar os riscos estimados que seriam justamente a falta de dados disponíveis.

O cálculo e a elaboração da lei envolveu um estudo sobre metodologias de excel a qual a dupla já estava majoritariamente familiarizada e um estudo profundo sobre a legislação local, exemplos em outras legislações estaduais e municipais, além das diretrizes constitucionais, respectivamente. Devido ao interesse e familiaridade da dupla com o assunto, foram desafios interessantes e que tornaram o trabalho produtivo e de qualidade.

Algumas limitações foram encontradas no desenvolvimento do projeto, entretanto. As principais limitações foram relacionadas ao tempo e a disponibilidade de informações específicas sobre casos pontuais dos servidores públicos. Um exemplo é o caso das licenças previstas que os servidores podem tirar e que param o tempo de progressão do mesmo, que não foram contabilizadas. Outro exemplo é a questão da atualização dos anexos da lei de PCCV que demandaria um tempo muito maior do que o disponível durante a elaboração do projeto. Tendo em vista tais limitações, ainda assim foi produzida uma planilha calculando de forma generalizada as progressões e promoções dos servidores, com fórmulas dentro do conhecimento da dupla, e foi estabelecida uma minuta com sugestões de alterações legais a ser validada e analisada pelo setor jurídico da prefeitura.

Por fim, a experiência como um todo foi engrandecedora para a dupla que espera ter desenvolvido produtos que possam ser utilizados pelo município para adequar e melhorar sua legislação, lidando com problemas herdados de décadas passadas e cuja solução possa ser implementada o quanto antes.

REFERÊNCIAS

GUARULHOS. Lei nº 6.359, de 03 de abril de 2008. Dispõe sobre a Estrutura, Organização e Funcionamento da Carreira e Remuneração dos Profissionais da Saúde, da Secretaria da Saúde do Município de Guarulhos.. Disponível em: https://www.guarulhos.sp.gov.br/06_prefeitura/leis/leis_download/06359lei.pdf. Acesso em: 18 jul. 2022.

LAGOA DA PRATA. Lei nº 003, de 22 de maio de 1991. Cria o Plano de Carreira do Servidor Público Civil da Prefeitura Municipal de Lagoa da Prata e dá outras providências. Disponível em: https://sapl.lagoadaprata.mg.leg.br/media/sapl/public/normajuridica/1991/653/lei_complementar_no_003-1991_-_cria_o_plano_de_carreira_do_servidor_publico_civil_da_prefeitura_municipal_de_lagoa_da_prata_consolidada_ate_lc_245-2021.pdf. Acesso em: 18 jul. 2022.

LAGOA DA PRATA. Lei Orgânica do Município nº 1, de 21 de março de 1990. Disponível em: https://sapl.lagoadaprata.mg.leg.br/ta/1/text. Acesso em: 18 jul. 2022.

MINAS GERAIS. Decreto 46.030 de 17 de Agosto de 2012. Institui o Regulamento da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, de que trata a Lei nº 18.974, de 29 de junho de 2010, e o Regulamento da Gratificação de Desempenho e Produtividade Individual e Institucional – GDPI. Disponível em: https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=46030&ano=2012&tipo=DEC. Acesso em 18 jul. 2022.

MINAS GERAIS. Lei 18.794 de 29 de Outubro de 2010. Estabelece a estrutura da carreira estratégica de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, altera as tabelas de vencimento das carreiras policiais civis de que trata a Lei Complementar nº 84, de 25 de julho de 2005, e dá outras providências. Disponível em: https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=18974&ano=2010 Acesso em 18 jul. 2022.

Lagoa da Prata, 25 de julho de 2022.

Ofício Contab/PMLP nº 044/2022

De: Contadoria Municipal

Para: Secretaria Municipal de Administração e Governo

Assunto.: **Estimativa de impacto orçamentário e financeiro**

Prezado Sr.,

Encaminho em anexo a estimativa do impacto orçamentário e financeiro relativamente às despesas derivadas da concessão de progressões e promoções dos servidores da Prefeitura Municipal, nos seguintes termos:

1) O primeiro cálculo diz respeito aos valores devidos aos mesmos servidores nos últimos 5 anos, relativamente às promoções e progressões que não aconteceram ao longo dos anos (dívida/passivo);
2) O segundo cálculo menciona os valores a serem incorporados aos vencimentos dos servidores a fim de que sejam atualizados os níveis e graus corretos das respectivas carreiras até a data atual;

Na oportunidade, ressalto que a estimativa de impacto orçamentário e financeiro deve estar acompanhada da **declaração do ordenador da despesa** de que "*o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias*", conforme inciso II do art. 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Atenciosamente,

Viviani Rocha Fonseca
Contadora Municipal

DOCUMENTO RECEBIDO
25/07/22 - 15:00 hs.
SEC. ADM. E GOVERNO

Estimativa de Impacto Orçamentário e Financeiro

Estimativa de impacto orçamentário, financeiro relativamente às despesas derivadas da concessão de progressões e promoções dos servidores da Prefeitura Municipal.

1) **Quanto aos valores devidos aos mesmos servidores nos últimos 5 anos, relativamente às promoções e progressões que não aconteceram ao longo dos anos**

Com base nos cálculos apresentados pela Secretaria Municipal de Administração e Governo em conjunto com a Fundação João Pinheiro, o montante das promoções e progressões não calculadas ao longo dos anos e devido nos últimos 5 anos é estimado em aproximadamente R$ 16.422.000,00 sem encargos. Conclui-se que o valor devido, aproximado, com encargos corresponde a aproximadamente R$ 21.670.000,00.

Em termos do orçamento anual do Município, tal valor corresponde a aproximadamente 13% do valor estimado atualizado da Receita Corrente a ser arrecadada no exercício de 2022. Considerando-se que é uma proporção elevada, a estimativa do impacto financeiro deverá levar em conta se o valor será pago de uma só vez (nesse caso a única hipótese é a utilização do superávit financeiro acumulado nos últimos anos) ou se será feito acordo de parcelamento em mais exercícios, caso em que são necessárias outras informações para efeitos de cálculo de valores anuais, atualizações monetárias, etc.

No que diz respeito ao impacto dos valores nos limites dos gastos com pessoal, que é o aspecto mais relevante nesse momento, é válido lembrar o disposto no § 2º, do art. 18 da LC 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal:

> *"A despesa total com pessoal será apurada somando-se a realizada no mês em referência com as dos 11 (onze) imediatamente anteriores, adotando-se o regime de competência, independentemente de empenho."* *(Redação dada pela Lei Complementar nº 178, de 2021)*

Portanto, nem todo o passivo deve gerar impacto nos limites de gastos com pessoal, mas tão somente os relativos aos últimos 12 meses.

Considerando-se a hipótese do pagamento do passivo em agosto de 2022, o valor que geraria impacto no limite de gastos com pessoal corresponde a aproximadamente R$ 3.150.000,00 sem encargos e R$ 4.158.000,00 com encargos (FGTS e INSS).

Considerando o valor da Receita Corrente Líquida apurada em junho/2022 (R$ 166.890.000,00), o valor pago corresponderia a 2,49% da RCL.

Em junho/2022 o percentual de gastos com pessoal apurado foi de 42,02%. Nessas condições, estima-se que o percentual de gastos com pessoal do Poder Executivo, em agosto, corresponda a aproximadamente 44,5% da Receita Corrente Líquida, abaixo do limite prudencial de gastos previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal.

2) Quanto aos valores a serem incorporados aos vencimentos dos servidores a fim de que sejam atualizados os níveis e graus corretos das respectivas carreiras até a data atual

De acordo com estudos realizados pela Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Fundação João Pinheiro, o valor total a ser incorporado às remunerações dos servidores, na data-base julho/2022, é estimado em R$ 256.000,00[1] por mês.

Com base nessa estimativa, chegamos aos seguintes valores:

Aumento mensal com encargos, provisão de férias e 13º salário	R$ 375.000,00
Aumento projetado para 2022 (iniciando-se em agosto/2022)	R$ 1.875.000,00
Aumento relativo a 12 meses (considerando-se os valores de julho/2022)	R$ 4.500.000,00

Considerando-se o gasto médio mensal da folha de pagamentos do exercício de 2022 (inclusive encargos, provisão para 13º salário e férias), na média de R$ 6.610.000,00, somados ao valor mensal projetado de aumento com a concessão das promoções e progressões, estima-se:

Valor mensal projetado da folha de pagamentos em 2022:	R$ 6.985.000,00
Valor da despesa total projetada para 2022[2]:	R$ 76.485.000,00
Em percentual da RCL prevista para 2022[3]:	45,39%

[1] Em valores estimados e arredondados, desconsiderando encargos e provisão para férias e 13º salário. Podem haver pequenas distorções com relação a servidores efetivos que assumem cargos comissionados, bem como servidores que passaram por processo de licença sem remuneração

[2] Considerando o aumento em agosto/2022

[3] RCL prevista para 2022: R$ 168.500.000,00

Nas linhas anteriores estão demonstrados apenas os valores das incorporações das progressões e promoções aos vencimentos. Mas é preciso considerar também o valor do passivo dos últimos meses.

Para uma maior clareza, foram projetados então os percentuais de gastos com pessoal ao final de dezembro de cada ano, considerando-se que em dezembro de 2022, se o passivo com os servidores for quitado em agosto/2022, será necessário computar nas despesas com pessoal o montante da dívida relativo aos meses de janeiro a julho/2022, estimado em R$ 2.915.000,00.

Valor da despesa total projetada para dezembro 2022: ..... R$ 79.400.000,00
Em percentual da RCL prevista para 2022[4]: 47,12%

Valor anual projetado em valores de 2023 (revisão de 12% [5]): ..... R$ 93.880.000,00
Em percentual da RCL prevista para 2023[6]: 49,3%

Valor anual projetado em valores de 2023 (revisão de 12%): ..... R$ 93.880.000,00
Em percentual da RCL prevista para 2023[7]: 49,3%

Valor anual projetado em valores de 2024 (revisão de 12%): ..... R$ 105.140.000,00
Em percentual da RCL prevista para 2024[8]: 50%

Lagoa da Prata, 25 de julho de 2022.

VIVIANI ROCHA FONSECA
Contadora

[4] RCL prevista para 2022: R$ 168.500.000,00

[5] INPC acumulado nos 12 últimos meses

[6] RCL prevista para 2023: R$ 190.400.000,00.

[7] RCL prevista para 2023: R$ 190.400.000,00.

[8] RCL prevista para 2024: R$ 210.000.000,00