Ofício n.º PMC/GAPRE/172/2023. Congonhas, 9 de outubro de 2023.

Exmo. Sr.
Igor Jonas Souza Costa,
Presidente da Câmara Municipal de CONGONHAS/MG.

Senhor Presidente,

Encaminhamos para análise e votação dos Senhores Vereadores, em **CARÁTER DE URGÊNCIA**, o Projeto de Lei que "Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras de Servidores Públicos do Municípios de Congonhas, MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental".

Na oportunidade, reiteramos a V.Exa. e demais pares, minhas respeitosas saudações.

CLÁUDIO ANTÔNIO DE SOUZA
Prefeito de Congonhas

Câmara Municipal de Congonhas
PROTOCOLO GERAL 3336/2023
Data: 09/10/2023 - Horário: 09:44
Legislativo

PROJETO DE LEI N.° 86 /2023.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui novo plano de cargos e carreiras do Poder Executivo do município de Congonhas, relativos aos cargos com exigência em Ensino Fundamental, que se baseia no programa "Valoriza", e se fundamenta no art. 39, §1°, incisos I, II e III, da Constituição Federal, dispõe sobre o quadro geral de pessoal com natureza de provimento efetivo, define a denominação dos cargos, vencimentos, atribuições e carreiras dos servidores.

Parágrafo único. A logomarca "Valoriza", denominação escolhida pelos servidores se constitui como símbolo oficial em homenagem aos servidores do município de Congonhas.

Seção I

Do Quadro de Provimento Efetivo

Art. 2º O Quadro de Pessoal Efetivo cujos cargos exigem formação no Ensino Fundamental se constitui das seguintes classes:

Art. 3º As classes de cargos de provimento efetivo da carreira do Ensino Fundamental, agrupadas conforme os níveis de escolaridade, são denominados:

a) EF1;

b) EF2; e

c) EF3.

§ 1º Os cargos de provimentos efetivos deste plano de carreiras já criados ou que venham a ser criados deverão ser distribuídos conforme as seguintes áreas de competências:

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

I - **AS – Assistência à Saúde**, cujos cargos com atribuições típicas de atendimento, assistência, prevenção e promoção à Saúde, destinadas ao atendimento direto ao cidadão, médica, odontológica, Enfermagem, Farmacêutica, Análises Clínicas, entre outras; indireta, por meio das áreas de Vigilância Sanitária, Zoonoses e demais atividades;

II - **UB – Urbanística**, que tem em seus cargos correlacionados atribuições de ordem e controle urbanísticos, como obras, infraestrutura urbana, aprovação de projetos, entre outras atividades afins;

III - **DS – Desenvolvimento Social**, cujos cargos relacionam-se diretamente à execução de políticas de assistência social em dois tipos de proteção: Social Básica, destinada à prevenção de riscos sociais e pessoais; e Social Especial, destinada a famílias e indivíduos que já se encontram em situação de risco e que tiveram seus direitos violados por ocorrência de abandono, maus-tratos, abuso sexual, uso de drogas, entre outros;

IV - **AG – Administração Geral** – Cargos cujas atribuições referem-se ao apoio e movimento logístico de toda a estrutura da Administração Pública, que dará suporte à execução fim de todos os segmentos do Poder Executivo de agir para o desenvolvimento das políticas públicas de competência do município;

V - **MA – Meio Ambiente** – que tem em seus cargos correlacionados atribuições de ordem e controle ambiental, fiscalização, autorizações e outros atos que envolvam o meio ambiente no território do município; e

§2º Diante da similaridade e características das funções de alguns cargos, que se interligam em mais de uma área distinta, definida pelo *caput* deste artigo, não impede que o servidor de determinado cargo esteja lotado em secretaria distinta à classificação adotada.

Seção II

Da Carreira – Progressão e Promoção

Art. 4º Os graus das classes são discriminados por referência alfanumérica, que se inicia com o vencimento base inicial de uma classe de cargos, 1 (um), precedido de uma nomenclatura alfabética, e prossegue até o último vencimento base na carreira, 18 (dezoito), e assim sucessivamente conforme cada classe de cargo.

Art. 5º A classificação das classes é norteada pela relação da natureza, complexidade e grau de responsabilidade das atividades laborais de cada cargo, peculiaridade e requisitos de investidura, cujos vencimentos serão atribuídos, por lei, mediante essa correlação e, também, nas condições orçamentárias e financeiras do município, em consonância aos princípios de gestão com responsabilidade fiscal.

Cláudio Antônio de [illegible]
Prefeito Municipal

Art. 6º O provimento em cargo público dar-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, respeitada a ordem de classificação do candidato, legislação e as normas do edital.

Art. 7º Constitui a carreira do servidor em progressão, promoção e premiação por mérito.

Art. 8º Os padrões de vencimentos são 18, que se identificam na ordem horizontal como progressão, além de ascensão para cada carreira, identificados como promoção, cujo acesso de um ou outro pelo servidor dar-se-á por merecimento, formação em cursos técnicos relativos à Administração Pública ou que pressupõe aperfeiçoamento direto ao serviço, critérios esses estabelecidos nesta Lei e por regulamento.

Art. 9º A progressão dar-se-á mediante avaliação de desempenho favorável do servidor em interregnos bienais, com acréscimo remuneratório de 2% (dois porcento) entre um padrão de vencimento e o imediatamente seguinte, conforme a tabela de vencimentos do Anexo II.

Parágrafo único. A progressão horizontal e promoção por acesso serão efetivamente pagos a partir do segundo mês subsequente relativo ao cumprimento do período bienal.

Art. 10. A promoção de avanço é a passagem do servidor titular de cargo em caráter efetivo ao primeiro padrão do nível subsequente na carreira, que ocorrerá na mesma data da progressão para o último padrão do nível em que se encontra, com efeitos financeiros a partir do segundo mês subsequente.

§ 1º Para efeito de composição da respectiva carreira, os cargos que pertencem a uma determinada classe terão quatro níveis pelos quais os padrões de vencimentos serão distribuídos.

§ 2º A promoção por avanço dar-se-á somente se o servidor obtiver nota de avaliação mínima estabelecida nesta lei.

§ 3º Se não houver avaliação do servidor, dever da Administração Pública, não ficará aquele prejudicado na progressão e ou promoção por avanço.

Art. 11. O Servidor que obtiver a conclusão em curso indicado pelo município e por este patrocinado parcialmente, perceberá, por 24 meses o cartão mérito, destinado a despesas com educação, saúde, vestuário, medicamentos, construção ou alimentação complementar.

§ 1º O benefício poderá ser concedido quatro vezes ao longo da carreira do servidor, com interregno mínimo de 4 (quatro) anos.

§ 2º Os cursos serão definidos pelo município para cada cargo ou classe de cargo, ministrado por instituição licenciada pelo Ministério da Educação e contratada pelo município, nos termos e condições estabelecidos em regulamento.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

§ 3º Os cursos deverão ser ministrados fora do horário de trabalho do servidor, mediante proporcionalidade de pagamentos entre Poder Executivo e servidor, conforme lei especial.

§ 4º O servidor deverá manter-se em atividade na administração municipal por dois anos além do último pagamento do benefício, sob pena de indenizar o município em 50% do *quantum* percebido; se aposentar, excetuando-se na condição por invalidez, o benefício cessará, além de incorrer no dever de indenizar.

§ 5º Se a demanda for maior do que a oferta de cursos, haverá exame de seleção na forma do regulamento.

Art. 12. As progressões bienais ocorrerão conforme disposto nesta Lei, após a Gestão de Pessoal aferir se o servidor cumpriu no cargo efetivo as condições e os requisitos necessários e tenha obtido nota mínima de aprovação.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho do servidor no exercício do cargo e, também, no serviço público, dar-se-á anualmente, com resultado bienal, em períodos de avaliação de início e fim conforme dispuser o regulamento.

Art. 13. O servidor efetivo no exercício de cargo comissionado terá direito à progressão horizontal e promoção que se relaciona ao cargo efetivo ao qual esteja vinculado, cujos formulários de avaliação se orientam no mapeamento de competências necessários para cada função, conforme estabelecido em decreto.

Art. 14. O servidor terá direito à progressão ou promoção no cargo que ocupa em caráter efetivo ainda que esteja nas seguintes condições:

I - no exercício de cargo comissionado;

II - se afastado para tratamento de saúde proveniente de doença profissional contraída ou adquirida em razão das atribuições do cargo;

III – em licença maternidade e por acidente de trabalho;

IV- em licença para tratamento da própria saúde, nos casos comprovados para as seguintes moléstias: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados de doença Paget (osteíte deformante) contaminação por radiação e síndrome de imunodeficiência adquirida e outras que lei federal específica vier a dispor; e, gravidez de risco devidamente comprovada através de junta médica, corroborada com laudo médico e exames complementares.

V- afastamentos considerados de efetivo exercício, nos ternos do Estatuto de Servidor Público.

§ 1º Será interrompido, para fins de progressão na carreira, o interstício do servidor que licenciar-se para tratar de interesse particular e adiado o interstício se o servidor:

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

I - for suspenso disciplinarmente, na proporção de 30 (trinta) dias por dia de suspensão;

II - faltar ao serviço, injustificadamente, na proporção de 1 (um) mês por dia de falta;

III - licenciar-se para tratamento da própria saúde e acompanhamento para tratamento de pessoa da família na proporção de 5 (cinco) dias por dia de licença.

§ 2º A proporção a que se refere o inciso III aplicar-se-á somente no período superior a 30 (trinta) dias.

Art. 15. Se interrompido o período bienal novo prazo iniciar-se-á no dia seguinte e, para tanto, o órgão de pessoal deverá registrar as situações funcionais do servidor em fichas físicas ou virtuais, denominados dossiês, que remetam, com segurança, as condições da carreira e prazo do servidor.

Art. 16. O servidor que se enquadrar em uma das hipóteses abaixo não concorrerá à progressão:

I – à disposição de órgão que não integra a administração centralizada do município, sem ônus para o Poder Executivo;

II – se sofrer penalidade ou houver faltado por mais de 10 (dez) dias, ressalvados os afastamentos previstos nesta Lei;

III – estiver em licença sem vencimentos.

Parágrafo único. Cumprida a penalidade, no dia imediatamente seguinte passa a contar novo prazo de contagem para fins de progressão ou promoção.

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 17. O Enquadramento é posicionar o servidor, primeiro, na classe de cargos; segundo, no cargo efetivo do atual plano aprovado por esta Lei, e há de se considerar a estreita correlação com a função então exercida, respeitando-se os graus já auferidos.

§ 1º Nenhum servidor será enquadrado em grau de vencimento menor ao que percebia no plano de cargos e carreiras anterior a este.

§ 2º O servidor em licença, sem ônus para o município, somente será enquadrado quando retornar ao exercício do cargo, nas mesmas condições previstas nesta Lei para os que estejam em efetivo exercício.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

CAPÍTULO III

DO QUADRO E DA TABELA DE VENCIMENTOS

Art. 18. O Anexo I desta Lei se compõe com a denominação das Classes, dos cargos que as integram, formação educacional ou profissional, graus e padrões de vencimentos, que discriminam cada classe de cargos a fim de conferir os vencimentos nos termos das disposições legais e art. 39, § 1º, incisos I, II e III, da Constituição Federal.

Art. 19. A tabela de vencimentos, que se constitui no Anexo II desta Lei, define para cada uma das classes os graus e padrões de vencimentos, entre os símbolos, e que compõe, no todo, o plano de carreira das classes de cargos do Poder Executivo de Congonhas.

Parágrafo único. Os vencimentos serão corrigidos, anualmente, por lei específica, considerando o disposto no art. 5º desta Lei e na Constituição Federal, com atualização da tabela realizada por decreto.

Art. 20. O Quadro de Cargos do Anexo I contempla o número de cargos já criados ou transformados, além daqueles instituídos por esta Lei.

Art. 21. O Cargo de Auxiliar de Serviços passa da jornada de trabalho de 30 horas para 40 horas semanais, os demais permanecem na mesma carga horário de trabalho.

§1º O servidor não migrará automaticamente para a nova jornada de trabalho; deverá, no caso, optar pela nova proposta desta lei no prazo de até 30 (trinta) dias, de modo irrevogável.

§ 2º A opção far-se-á dentro do prazo estipulado no §1º; contudo, a nova jornada há de ser cumprida a partir do primeiro dia útil do mês subsequente à opção.

§ 3º Se o servidor permanecer por dois meses subsequentes em jornada extraordinária ou de forma intercalada, independentemente do tempo ou condição, será alçado à jornada máxima normal para o cargo que ocupa em caráter efetivo de forma definitiva a partir do mês seguinte.

§ 4º A condição do parágrafo anterior não se realizará se ficar comprovado que o servidor, com direito à integralidade e paridade na aposentadoria, agiu de forma premeditada para burlar a previdência ou requereu a aposentadoria no prazo de até 2 (dois) anos do fato que o alçou à jornada de trabalho superior.

§ 5º O servidor que exercer hora extra por dois meses consecutivos ou de modo intercalado, independente de tempo ou condição, será alçado, na forma do regulamento, à jornada ampliada ou contabilizado o tempo extra para o banco de horas se o cargo que ocupa não tiver previsão nesta Lei de aumento de jornada normal de trabalho.

§ 6º Compete à Controladoria fiscalizar e tomar as medidas administrativas necessárias em face de todas as secretarias quanto ao abuso das atividades extraordinárias que não

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

se justificam ou são rotineiras, que, no caso, deverão ser analisadas e proposto um plano de redução de despesas e planejamento estratégico de atendimento e normalização das atividades de trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 22. As atribuições dos cargos públicos são definidas pelo Anexo I desta Lei, que devem ser interpretadas de modo amplo, *numerus apertus*, desde que haja similaridade entre o exercício laboral, função e natureza do cargo, a fim de se evitar a burocracia e ineficiência na atividade administrativa ou pública destinada ao cidadão, com intuito de que o resultado do trabalho se complete satisfatoriamente de modo eficaz e célere.

CAPÍTULO V

Seção I

Da Avaliação de Desempenho

Art. 23. A avaliação de desempenho se constitui, para os fins desta lei, em um modelo de análise do conhecimento, habilidades e atitudes - CHA - do servidor no exercício das atribuições do cargo, que permitirá à Administração Pública aferir o desempenho, as condições de trabalho, não só individualmente quanto coletiva, para conferir-lhe a oportunidade de progredir e ser promovido, em análise de tempo, mérito, atitude e formação.

Art. 24. A progressão e promoção do servidor deve ser condizente com o aprimoramento, eficiência e eficácia na gestão pública e o modelo implantado de avaliação permitirá, em face dos dados e a considerar as seis competências técnicas, a obtenção de informações nesse processo de monitoramento, essenciais para subsidiar as decisões acerca da gestão de pessoal pelo Poder Executivo.

Art. 25. A avaliação do servidor deve ser estruturada no sentido de se aferir a visão sistêmica do processo de trabalho, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa, orientação para resultados, capacidade de desempenho, eficiência, eficácia, comprometimento, contribuições para o desempenho coletivo, assertividade, objetividade, pontualidade, atitude, organização, disponibilidade, liderança e gestão de pessoas, com pesos distintos entre esses elementos conforme dispuser o regulamento.

§ 1º A capacidade de desempenho individual, contribuição coletiva, eficiência, visão sistêmica, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa e orientação para resultados são elementos de avaliação cujo peso devem ser 4 (quatro), maior valor a ser atribuído no processo, podendo outros terem esse mesmo grau de importância, conforme dispuser o regulamento.

§ 2º O servidor que obtiver nota igual ou superior a 70% terá progressão e/ou promoção por avanço na carreira.

Claudio Antonio de Souza
Prefeito Municipal

§ 3º Metade das vagas de funções gratificadas ficará restrita à preferência de designação para aqueles servidores efetivos que obtiverem resultados igual ou maior do que 85%, nos termos do regulamento.

§ 4º Decreto regulamentará o número de vagas e de seleção de servidores se o número de concorrentes for maior do que o de vagas disponíveis.

Art. 26. A avaliação do servidor, alicerçada nos elementos estruturantes da sistemática de avaliação de desempenho e aprimoramento profissional, deve ser promovida conforme as características e especialidades de cada cargo público e em alinhamento ao que, de fato, exerce o servidor na rotina e contexto de trabalho para o qual foi designado.

Art. 27. O Chefe do Poder Executivo nomeará comissão constituída de 18 (dezoito) membros permanentes, que serão subdivididas em três equipes, e 03 (três) suplentes, efetivos, e esta equipe designará 3 (três) integrantes para as vagas móveis, cujos membros serão o chefe imediato do avaliado, o respectivo Secretário e um servidor vinculado ao quadro de pessoal deste segmento administrativo.

Parágrafo único. Essa comissão será remunerada conforme dispuser o decreto que regulamentar a avaliação de desempenho dos servidores.

Seção II

Da Avaliação do Estágio Probatório

Art. 28. O procedimento de avaliação desta Lei nos três primeiros anos, definidos como estágio probatório, será a base para a mesma comissão especial instituída por esta Lei, também com essa finalidade específica para aferir se o servidor tem desempenho favorável como condição para adquirir a estabilidade no serviço público.

Art. 29. A nota de desempenho favorável do servidor é da ordem de 70%, no mínimo.

Art. 30. Interrompe o estágio probatório:

I - afastamentos superiores a 30 dias, exceto férias regulamentares;

II - exercício em cargo comissionado;

III - licenças sem ou com vencimento;

IV - se afastado para desempenhar mandato eletivo.

Claudio Antônio
Prefeito Municipal

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31. O servidor concursado aposentado será equiparado ao servidor efetivo na tabela de vencimentos, dentro dos mesmos critérios, se preencher os requisitos constitucionais e previdenciários.

Art. 32. O vencimento do servidor público municipal não será inferior ao salário-mínimo vigente, ajustado automaticamente e compensado ao primeiro reajuste concedido.

Art. 33. O benefício do cartão-mérito dar-se-á, por primeiro, após o município implementar o plano e indicar os cursos para cada cargo ou classe; por segundo, se houver disponibilidade financeira.

Art. 34. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 120 dias e, até que seja implantado o novo plano de cargos e carreiras, serão adotados os prazos e condições da Lei nº 3.429, de 2 de setembro de 2014.

Art. 35. Parte dos ganhos reais neste plano deverá ser considerado como antecipação de reajuste dos vencimentos que ocorreria na próxima data base, devendo o Chefe do Poder Executivo aplicar o mesmo índice inflacionário ao reajuste dos vencimentos dos cargos comissionados e dos profissionais da Educação, que, no caso, a mesma regra há de ser adotada da compensação quando majorados.

Art. 36. Ficam condicionados os efeitos desta Lei à aprovação do projeto de lei que trata sobre o aporte financeiro ao instituto municipal de previdência social do município.

Art. 37. Permanecem em processo de extinção os cargos mencionados na legislação anterior.

Art. 38. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 39. Revogam-se as disposições em contrário.

Congonhas, 6 de outubro de 2023.

CLÁUDIO ANTÔNIO DE SOUZA
Prefeito de Congonhas

PRAÇA PRESIDENTE KUBITSCHEK, 135 - CENTRO - CONGONHAS - MG - CEP 36415-000 - TEL.: (31) 3731.1300 - FAX: (31) 3731.1240 - www.congonhas.mg.gov.br

JUSTIFICATIVA

Senhor Presidente,

Nobres Vereadores,

O atual plano de cargos e carreiras do município de Congonhas, ainda que alterados por gestões posteriores, se manteve na mesma ordem e princípios que se utilizavam na década de 80 do século passado; portanto, completamente defasado para os dias atuais e com a própria Constituição Federal.

Diante desse fato, precisa a Administração Pública evoluir para atender à expectativa da sociedade, hoje globalizada e atenta a toda evolução e desenvolvimento que se tem no mundo, cuja ordem parte para a celeridade nas decisões, eficácia na atuação das políticas públicas. Com isso, é preciso remunerar os profissionais do quadro do Poder Executivo de forma justa, sempre condizente com os princípios estabelecidos no art. 39, §1º, incisos I, II e III, da Constituição Federal.

Portanto, nunca se fez no Poder Executivo um plano de carreiras que atendesse a todos os cargos existentes na Administração Pública, melhorando os vencimentos, e, ainda, que se fizesse uma correlação dessa remuneração, de modo evolutivo, mas alinhada com os critérios de conhecimento técnico, visão sistêmica do processo de trabalho, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa, orientação para resultados, capacidade de desempenho, eficiência, eficácia, comprometimento, contribuições para o desempenho coletivo, assertividade, objetividade, pontualidade, atitude, organização, disponibilidade, liderança e gestão de pessoas, necessários à avaliação objetiva do servidor e fazer com que este sempre esteja estimulado a se aprimorar no exercício da atividade do cargo que ocupa em caráter efetivo para galgar novos padrões de vencimento conforme atue no serviço público e servir a sociedade de modo a atender à expectativa do contribuinte ou do cidadão.

Trata-se de um trabalho eminentemente técnico, que ora é apresentado a V. Exa., aos ilustres pares e que, em razão de reunião realizada com o Sindicado, os diretores demonstraram a satisfação e aprovação do plano.

Pelas razões expostas é que solicitamos a essa Casa o estudo do projeto de lei ora enviado e, por consequência, sua aprovação.

Aproveitamos a oportunidade para reiterar a V.Exa. nossas respeitosas saudações, extensivas aos ilustres pares.

Congonhas, 6 de outubro de 2023.

CLAUDIO ANTÔNIO DE SOUZA
Prefeito de Congonhas

PRAÇA PRESIDENTE KUBITSCHEK, 135 - CENTRO - CONGONHAS - MG - CEP 36415-000 - TEL.: (31) 3731.1300 - FAX: (31) 3731.1240 - www.congonhas.mg.gov.br

ANEXO I

N.°s Cargos	CARGOS	ATRIBUIÇÕES
02	Agente de Comunicação	Tarefas de informações em geral da administração, em atendimento por telefone, pessoal, virtual ou qualquer outro meio de comunicação, além de exercer atribuições de entregas de documentos em geral e postagens e outras tarefas afins.
53	Auxiliar de Serviços	Atribuições de natureza e complexidade elementar. Envolve a condução de papéis, processos e volumes em geral, além de serviços de acompanhamento e proteção de bens públicos e outras atividades gerais.
44	Faxineira	A carreira abrange atribuições de limpeza em geral, manutenção e conservação de dependências internas, externas, pátios e outras áreas de qualquer repartição pública.
70	Auxiliar de Obras e Serviços	Atividades auxiliares em geral, de conhecimento elementar, nas áreas de obras e serviços urbanos.
03	Auxiliar de Oficinas	Atribuições de auxílio nas atividades de mecânica de veículos leves e pesados, além de atividades auxiliares nas áreas de solda e eletricidade.
31	Gari	As atribuições da carreira são aquelas concernentes à limpeza e conservação de vias públicas, recolhimento de lixo e outras tarefas afins.
54	Cantineira-Faxineira	Atividades de limpeza em geral, organização de bens móveis da unidade escolar e execução de todos os serviços de cantina.
14	Inspetor de Alunos	Atribuição de auxiliar a manutenção da ordem e disciplina dos alunos nas unidades escolares e outras tarefas afins.
06	Zelador de Escola	Envolve a zeladoria em unidade escolar, com residência ou não, além de outras tarefas correlatas em prédios públicos da Educação.
22	Auxiliar de Serviços Gerais	A carreira abrange atribuições de limpeza em geral, manutenção e conservação de dependências internas e externas de repartições públicas, como também de manutenção, conservação e limpeza de materiais específicos da área de saúde pública.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

ANEXO II

	NÍVEL I					NÍVEL II					NÍVEL III					NÍVEL IV		
PG/C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
EF1/40	R$ 1.528,29	R$ 1.558,86	R$ 1.590,03	R$ 1.621,83	R$ 1.654,27	R$ 1.687,36	R$ 1.721,10	R$ 1.755,52	R$ 1.790,64	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,01	R$ 2.139,97
EF1/30	R$ 1.528,29	R$ 1.558,86	R$ 1.590,03	R$ 1.621,83	R$ 1.654,27	R$ 1.687,36	R$ 1.721,10	R$ 1.755,52	R$ 1.790,64	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,01	R$ 2.139,97
EF2	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,02	R$ 2.139,98	R$ 2.182,78	R$ 2.226,43	R$ 2.270,96	R$ 2.316,38	R$ 2.362,71	R$ 2.409,96	R$ 2.458,16	R$ 2.507,32	R$ 2.557,47
EF3/30	R$ 1.575,00	R$ 1.606,50	R$ 1.638,63	R$ 1.671,40	R$ 1.704,83	R$ 1.738,93	R$ 1.773,71	R$ 1.809,18	R$ 1.845,36	R$ 1.882,27	R$ 1.919,92	R$ 1.958,31	R$ 1.997,48	R$ 2.037,43	R$ 2.078,18	R$ 2.119,74	R$ 2.162,14	R$ 2.205,38
EF3/40	R$ 2.100,00	R$ 2.142,00	R$ 2.184,84	R$ 2.228,54	R$ 2.273,11	R$ 2.318,57	R$ 2.364,94	R$ 2.412,24	R$ 2.460,48	R$ 2.509,69	R$ 2.559,89	R$ 2.611,09	R$ 2.663,31	R$ 2.716,57	R$ 2.770,91	R$ 2.826,32	R$ 2.882,85	R$ 2.940,51

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

ANEXO III

EF1	EF2	EF3
Cantineira-Faxineira	Agente de Comunicação	Auxiliar de Serviços
Zelador de Escola		Auxiliar de Manutenção
Auxiliar de Serviços Gerais		
Auxiliar de Oficinas		
Gari		
Faxineira		
Inspetor de Alunos		
Auxiliar de Manutenção		
Auxiliar de Obras e Serviços		

AGF1	AGF2	AGF3
Faxineira	Agente de Comunicação	Auxiliar de Serviços

ASF1	ASF2	ASF3
Auxiliar de Serviços Gerais		

OEF1	OEF22	OEF3
Zelador de Escola		
Cantineira-Faxineira		
Inspetor de Alunos		

UBF1	UBF2	UBF3
Auxiliar de Obras e Serviços		Auxiliar de Manutenção
Gari		

Claudio Antonio de Souza
Prefeito Municipal



valoriza

Memorial da Marca – PROGRAMA VALORIZA

O Programa Valoriza tem como diretrizes fundamentais a Participação, a Capacitação e o Desempenho dos Servidores. Neste sentido, a marca do programa traz como principais elementos conceituais a escuta, a necessidade de constante evolução e o reconhecimento. Os referidos elementos conceituais trazem inspirações formais à marca, como as referências geométricas dos espirais em suas múltiplas leituras, tais como:

a) o formato espiral/concha da cóclea – órgão do ouvido interno que vibra de acordo com estímulo sonoro e é responsável pela audição/escuta; b) as formas espiraladas das digitais humanas, como referências à necessidade de compreensão das individualidades; c) a integração com a cultura local fazendo referência aos espirais recorrentemente encontrados nas obras barrocas.

Como elemento de síntese formal foi adotado o desenho gestual do aplauso, que integrado à ideia de espiral geram a marca. Os elementos lineares (dedos) que nascem com ângulos agudos pontiagudas são atenuados na extremidade oposta, conferindo a noção de redução de arestas, quinas, rebarbas, sugerindo o aperfeiçoamento ao longo do processo. O nome do programa "Valoriza" se insere centralizado abaixo, com a customização dos caracteres com linguagem moderna e leve (sem serifa), de modo que este ganha robustez no sentido da leitura, criando ainda uma sugestão de personagem/ícone humano com a mão levantada (sugerindo prontidão) na junção das letras "L" e "o".

Cláudio Antonio de Souza
Prefeito Municipal

ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO – FINANCEIRO

A despesa referente ao Projeto de Lei que dispõe *sobre os Impactos do Programa Valoriza na Reestruturação do Plano de Cargos e Carreiras dos servidores Públicos, bem como da antecipação do Acordo Coletivo de 2024 do Poder Executivo, Autarquia e Fundação Municipal*, será contabilizada na dotação orçamentária própria, cujo saldo será suficiente para garantir o empenho de tais despesas a partir do mês de novembro/2023. Para tal estimamos um aumento da folha de pagamento consolidada de aproximadamente *R$ 8.535.000,00* (oito milhões, quinhentos e trinta e cinco mil reais) para o exercício de 2023, sendo que nos anos de 2024 e 2025 tais valores estão estimados na planilha abaixo.

De acordo com os cálculos da receita corrente líquida no momento e projeção da folha de pagamento consolidada no exercício em vigor, entende-se que com a efetivação do referido projeto, o índice com despesa de pessoal venha a atingir o percentual de **41,03%** (quarenta e um, vírgula zero três por cento).

A referida despesa é objeto de dotação específica e suficiente, previstas no programa de trabalho, assim como atende à Lei de Diretrizes Orçamentárias/2023, em seu artigo 17, e encontra-se adequada aos parâmetros financeiros da administração; não infringindo, portanto quaisquer disposições da legislação, especificamente ao que determina o artº 16 da Lei Complementar 101/2000.

ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO			
ESPECIFICAÇÕES	***2023***	***2024***	***2025***
Despesa fixada/projetada para o exercício (A)	***895.820.000,00***	***935.255.000,00***	***979.720.000,00***
Despesa com pessoal prevista com Plano de Cargos e Acordo Coletivo (B)	***8.535.000,00***	***348.985.000,00***	***369.924.100,00***
Estimativa do Impacto Orçamentário (B/Ax100)	***0,95%***	***37,31%***	***37,76%***

Concluímos, portanto, que a entidade disporá de recursos orçamentários e financeiros suficientes para a realização desta despesa.

Prefeitura Municipal de Congonhas, aos seis dias do mês de outubro de 2023.

ANTONIO MENDES DA SILVA:24521990606 Assinado de forma digital por ANTONIO MENDES DA SILVA:24521990606 Dados: 2023.10.06 18:06:36 -03'00'

Antônio Mendes da Silva

Secretário Municipal de Planejamento e Gestão

DECLARAÇÃO DE COMPATIBILIDADE ENTRE OS INSTRUMENTOS DE PLANEJAMENTO

Declaro, para fins do cumprimento do Inciso II, do art. 16 da Lei Complementar 101/2000, que o projeto de lei que dispõe *sobre os Impactos do Programa Valoriza na Reestruturação do Plano de Cargos e Carreiras dos servidores Públicos, bem como da antecipação do Acordo Coletivo de 2024 do Poder Executivo, Autarquia e Fundação Municipal*, é compatível com a LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias) no que se refere às metas da Administração, assim como é compatível com o PPA (Plano Plurianual).

Declaro, ainda, com base na Estimativa do Impacto Orçamentário e Financeiro que o projeto tem a devida adequação para sua realização.

Prefeitura Municipal de Congonhas, aos seis dias do mês de outubro de 2023.

ANTONIO MENDES DA SILVA:24521990606 Assinado de forma digital por ANTONIO MENDES DA SILVA:24521990606 Dados: 2023.10.06 18:07:05 -03'00'

Antônio Mendes da Silva

Secretário Municipal de Planejamento e Gestão

PREFEITURA MUNICIPAL DE CONGONHAS

CIDADE DOS PROFETAS

Ofício n.º PMC/GAPRE/178/2023. Congonhas, 9 de outubro de 2023.

LEITURA EM PLENÁRIO
34ª Reunião ordinária
EM 10 / 10 / 23
CÂMARA MUNICIPAL DE CONGONHAS

Exmo. Sr.
Igor Jonas Souza Costa,
Presidente da Câmara Municipal de CONGONHAS/MG.

Senhor Presidente.

Encaminhamos para análise e votação dos Senhores Vereadores, em **CARÁTER DE URGÊNCIA**, o Projeto de Lei Substitutivo ao Projeto de Lei n.º 86/2023 que, "Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental".

Na oportunidade, reiteramos a V.Exa. e demais pares, minhas respeitosas saudações.

CLÁUDIO ANTÔNIO DE SOUZA
Prefeito de Congonhas

Câmara Municipal de Congonhas
PROTOCOLO GERAL 3374/2023
Data: 10/10/2023 - Horário: 08:51
Legislativo

PROJETO DE LEI SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI N.º 86/2023.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui novo plano de cargos e carreiras do Poder Executivo do município de Congonhas, relativos aos cargos com exigência em Ensino Fundamental, que se baseia no programa "Valoriza", e se fundamenta no art. 39, §1º, incisos I, II e III, da Constituição Federal, dispõe sobre o quadro geral de pessoal com natureza de provimento efetivo, define a denominação dos cargos, vencimentos, atribuições e carreiras dos servidores.

Parágrafo único. A logomarca "Valoriza", denominação escolhida pelos servidores se constitui como símbolo oficial em homenagem aos servidores do município de Congonhas.

Seção I

Do Quadro de Provimento Efetivo

Art. 2º O Quadro de Pessoal Efetivo cujos cargos exigem formação no Ensino Fundamental se constitui das seguintes classes:

Art. 3º As classes de cargos de provimento efetivo da carreira do Ensino Fundamental, agrupadas conforme os níveis de escolaridade, são denominados:

a) EF1;

b) EF2; e

c) EF3.

§ 1º Os cargos de provimentos efetivos deste plano de carreiras já criados ou que venham a ser criados deverão ser distribuídos conforme as seguintes áreas de competências:

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

I - **AS – Assistência à Saúde**, cujos cargos com atribuições típicas de atendimento, assistência, prevenção e promoção à Saúde, destinadas ao atendimento direto ao cidadão, médica, odontológica, Enfermagem, Farmacêutica, Análises Clínicas, entre outras; indireta, por meio das áreas de Vigilância Sanitária, Zoonoses e demais atividades;

II - **UB – Urbanística**, que tem em seus cargos correlacionados atribuições de ordem e controle urbanísticos, como obras, infraestrutura urbana, aprovação de projetos, entre outras atividades afins;

III - **DS – Desenvolvimento Social**, cujos cargos relacionam-se diretamente à execução de políticas de assistência social em dois tipos de proteção: Social Básica, destinada à prevenção de riscos sociais e pessoais; e Social Especial, destinada a famílias e indivíduos que já se encontram em situação de risco e que tiveram seus direitos violados por ocorrência de abandono, maus-tratos, abuso sexual, uso de drogas, entre outros;

IV - **AG – Administração Geral** – Cargos cujas atribuições referem-se ao apoio e movimento logístico de toda a estrutura da Administração Pública, que dará suporte à execução fim de todos os segmentos do Poder Executivo de agir para o desenvolvimento das políticas públicas de competência do município;

V - **MA – Meio Ambiente** – que tem em seus cargos correlacionados atribuições de ordem e controle ambiental, fiscalização, autorizações e outros atos que envolvam o meio ambiente no território do município; e

§2º Diante da similaridade e características das funções de alguns cargos, que se interligam em mais de uma área distinta, definida pelo *caput* deste artigo, não impede que o servidor de determinado cargo esteja lotado em secretaria distinta à classificação adotada.

Seção II

Da Carreira – Progressão e Promoção

Art. 4º Os graus das classes são discriminados por referência alfanumérica, que se inicia com o vencimento base inicial de uma classe de cargos, 1 (um), precedido de uma nomenclatura alfabética, e prossegue até o último vencimento base na carreira, 18 (dezoito), e assim sucessivamente conforme cada classe de cargo.

Art. 5º A classificação das classes é norteada pela relação da natureza, complexidade e grau de responsabilidade das atividades laborais de cada cargo, peculiaridade e requisitos de investidura, cujos vencimentos serão atribuídos, por lei, mediante essa correlação e, também, nas condições orçamentárias e financeiras do município, em consonância aos princípios de gestão com responsabilidade fiscal.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

Art. 6º O provimento em cargo público dar-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, respeitada a ordem de classificação do candidato, legislação e as normas do edital.

Art. 7º Constitui a carreira do servidor em progressão, promoção e premiação por mérito.

Art. 8º Os padrões de vencimentos são 18, que se identificam na ordem horizontal como progressão, além de ascensão para cada carreira, identificados como promoção, cujo acesso de um ou outro pelo servidor dar-se-á por merecimento, formação em cursos técnicos relativos à Administração Pública ou que pressupõe aperfeiçoamento direto ao serviço, critérios esses estabelecidos nesta Lei e por regulamento.

Art. 9º A progressão dar-se-á mediante avaliação de desempenho favorável do servidor em interregnos bienais, com acréscimo remuneratório de 2% (dois porcento) entre um padrão de vencimento e o imediatamente seguinte, conforme a tabela de vencimentos do Anexo II.

Parágrafo único. A progressão horizontal e promoção por acesso serão efetivamente pagos a partir do segundo mês subsequente relativo ao cumprimento do período bienal.

Art. 10. A promoção de avanço é a passagem do servidor titular de cargo em caráter efetivo ao primeiro padrão do nível subsequente na carreira, que ocorrerá na mesma data da progressão para o último padrão do nível em que se encontra, com efeitos financeiros a partir do segundo mês subsequente.

§ 1º Para efeito de composição da respectiva carreira, os cargos que pertencem a uma determinada classe terão quatro níveis pelos quais os padrões de vencimentos serão distribuídos.

§ 2º A promoção por avanço dar-se-á somente se o servidor obtiver nota de avaliação mínima estabelecida nesta lei.

§ 3º Se não houver avaliação do servidor, dever da Administração Pública, não ficará aquele prejudicado na progressão e ou promoção por avanço.

Art. 11. O Servidor que obtiver a conclusão em curso indicado pelo município e por este patrocinado parcialmente, perceberá, por 24 meses o cartão mérito, destinado a despesas com educação, saúde, vestuário, medicamentos, construção ou alimentação complementar.

§ 1º O benefício poderá ser concedido quatro vezes ao longo da carreira do servidor, com interregno mínimo de 4 (quatro) anos.

§ 2º Os cursos serão definidos pelo município para cada cargo ou classe de cargo, ministrado por instituição licenciada pelo Ministério da Educação e contratada pelo município, nos termos e condições estabelecidos em regulamento.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

§ 3º Os cursos deverão ser ministrados fora do horário de trabalho do servidor, mediante proporcionalidade de pagamentos entre Poder Executivo e servidor, conforme lei especial.

§ 4º O servidor deverá manter-se em atividade na administração municipal por dois anos além do último pagamento do benefício, sob pena de indenizar o município em 50% do *quantum* percebido; se aposentar, excetuando-se na condição por invalidez, o benefício cessará, além de incorrer no dever de indenizar.

§ 5º Se a demanda for maior do que a oferta de cursos, haverá exame de seleção na forma do regulamento.

Art. 12. As progressões bienais ocorrerão conforme disposto nesta Lei, após a Gestão de Pessoal aferir se o servidor cumpriu no cargo efetivo as condições e os requisitos necessários e tenha obtido nota mínima de aprovação.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho do servidor no exercício do cargo e, também, no serviço público, dar-se-á anualmente, com resultado bienal, em períodos de avaliação de início e fim conforme dispuser o regulamento.

Art. 13. O servidor efetivo no exercício de cargo comissionado terá direito à progressão horizontal e promoção que se relaciona ao cargo efetivo ao qual esteja vinculado, cujos formulários de avaliação se orientam no mapeamento de competências necessários para cada função, conforme estabelecido em decreto.

Art. 14. O servidor terá direito à progressão ou promoção no cargo que ocupa em caráter efetivo ainda que esteja nas seguintes condições:

I - no exercício de cargo comissionado;

II - se afastado para tratamento de saúde proveniente de doença profissional contraída ou adquirida em razão das atribuições do cargo;

III – em licença maternidade e por acidente de trabalho;

IV- em licença para tratamento da própria saúde, nos casos comprovados para as seguintes moléstias: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados de doença Paget (osteíte deformante) contaminação por radiação e síndrome de imunodeficiência adquirida e outras que lei federal específica vier a dispor; e, gravidez de risco devidamente comprovada através de junta médica, corroborada com laudo médico e exames complementares.

V- afastamentos considerados de efetivo exercício, nos termos do Estatuto de Servidor Público.

§ 1º Será interrompido, para fins de progressão na carreira, o interstício do servidor que licenciar-se para tratar de interesse particular e adiado o interstício se o servidor:

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

I - for suspenso disciplinarmente, na proporção de 30 (trinta) dias por dia de suspensão;

II - faltar ao serviço, injustificadamente, na proporção de 1 (um) mês por dia de falta;

III - licenciar-se para tratamento da própria saúde e acompanhamento para tratamento de pessoa da família na proporção de 5 (cinco) dias por dia de licença.

§ 2º A proporção a que se refere o inciso III aplicar-se-á somente no período superior a 30 (trinta) dias.

Art. 15. Se interrompido o período bienal novo prazo iniciar-se-á no dia seguinte e, para tanto, o órgão de pessoal deverá registrar as situações funcionais do servidor em fichas físicas ou virtuais, denominados dossiês, que remetam, com segurança, as condições da carreira e prazo do servidor.

Art. 16. O servidor que se enquadrar em uma das hipóteses abaixo não concorrerá à progressão:

I – à disposição de órgão que não integra a administração centralizada do município, sem ônus para o Poder Executivo;

II – se sofrer penalidade ou houver faltado por mais de 10 (dez) dias, ressalvados os afastamentos previstos nesta Lei;

III – estiver em licença sem vencimentos.

Parágrafo único. Cumprida a penalidade, no dia imediatamente seguinte passa a contar novo prazo de contagem para fins de progressão ou promoção.

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 17. O Enquadramento é posicionar o servidor, primeiro, na classe de cargos; segundo, no cargo efetivo do atual plano aprovado por esta Lei, e há de se considerar a estreita correlação com a função então exercida, respeitando-se os graus já auferidos.

§ 1º Nenhum servidor será enquadrado em grau de vencimento menor ao que percebia no plano de cargos e carreiras anterior a este.

§ 2º O servidor em licença, sem ônus para o município, somente será enquadrado quando retornar ao exercício do cargo, nas mesmas condições previstas nesta Lei para os que estejam em efetivo exercício.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

CAPÍTULO III

DO QUADRO E DA TABELA DE VENCIMENTOS

Art. 18. O Anexo I desta Lei se compõe com a denominação das Classes, dos cargos que as integram, formação educacional ou profissional, graus e padrões de vencimentos, que discriminam cada classe de cargos a fim de conferir os vencimentos nos termos das disposições legais e art. 39, § 1°, incisos I, II e III, da Constituição Federal.

Art. 19. A tabela de vencimentos, que se constitui no Anexo II desta Lei, define para cada uma das classes os graus e padrões de vencimentos, entre os símbolos, e que compõe, no todo, o plano de carreira das classes de cargos do Poder Executivo de Congonhas.

Parágrafo único. Os vencimentos serão corrigidos, anualmente, por lei específica, considerando o disposto no art. 5° desta Lei e na Constituição Federal, com atualização da tabela realizada por decreto.

Art. 20. O Quadro de Cargos do Anexo I contempla o número de cargos já criados ou transformados, além daqueles instituídos por esta Lei.

Art. 21. O Cargo de Auxiliar de Serviços passa da jornada de trabalho de 30 horas para 40 horas semanais, os demais permanecem na mesma carga horário de trabalho.

§1° O servidor não migrará automaticamente para a nova jornada de trabalho; deverá, no caso, optar pela nova proposta desta lei no prazo de até 30 (trinta) dias, de modo irrevogável.

§ 2° A opção far-se-á dentro do prazo estipulado no §1°; contudo, a nova jornada há de ser cumprida a partir do primeiro dia útil do mês subsequente à opção.

§ 3° Se o servidor permanecer por dois meses subsequentes em jornada extraordinária ou de forma intercalada, independentemente do tempo ou condição, será alçado à jornada máxima normal para o cargo que ocupa em caráter efetivo de forma definitiva a partir do mês seguinte.

§ 4° A condição do parágrafo anterior não se realizará se ficar comprovado que o servidor, com direito à integralidade e paridade na aposentadoria, agiu de forma premeditada para burlar a previdência ou requereu a aposentadoria no prazo de até 2 (dois) anos do fato que o alçou à jornada de trabalho superior.

§ 5° O servidor que exercer hora extra por dois meses consecutivos ou de modo intercalado, independente de tempo ou condição, será alçado, na forma do regulamento, à jornada ampliada ou contabilizado o tempo extra para o banco de horas se o cargo que ocupa não tiver previsão nesta Lei de aumento de jornada normal de trabalho.

§ 6° Compete à Controladoria fiscalizar e tomar as medidas administrativas necessárias em face de todas as secretarias quanto ao abuso das atividades extraordinárias que não

Claudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

se justificam ou são rotineiras, que, no caso, deverão ser analisadas e proposto um plano de redução de despesas e planejamento estratégico de atendimento e normalização das atividades de trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 22. As atribuições dos cargos públicos são definidas pelo Anexo I desta Lei, que devem ser interpretadas de modo amplo, *numerus apertus*, desde que haja similaridade entre o exercício laboral, função e natureza do cargo, a fim de se evitar a burocracia e ineficiência na atividade administrativa ou pública destinada ao cidadão, com intuito de que o resultado do trabalho se complete satisfatoriamente de modo eficaz e célere.

CAPÍTULO V

Seção I

Da Avaliação de Desempenho

Art. 23. A avaliação de desempenho se constitui, para os fins desta lei, em um modelo de análise do conhecimento, habilidades e atitudes - CHA - do servidor no exercício das atribuições do cargo, que permitirá à Administração Pública aferir o desempenho, as condições de trabalho, não só individualmente quanto coletiva, para conferir-lhe a oportunidade de progredir e ser promovido, em análise de tempo, mérito, atitude e formação.

Art. 24. A progressão e promoção do servidor deve ser condizente com o aprimoramento, eficiência e eficácia na gestão pública e o modelo implantado de avaliação permitirá, em face dos dados e a considerar as seis competências técnicas, a obtenção de informações nesse processo de monitoramento, essenciais para subsidiar as decisões acerca da gestão de pessoal pelo Poder Executivo.

Art. 25. A avaliação do servidor deve ser estruturada no sentido de se aferir a visão sistêmica do processo de trabalho, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa, orientação para resultados, capacidade de desempenho, eficiência, eficácia, comprometimento, contribuições para o desempenho coletivo, assertividade, objetividade, pontualidade, atitude, organização, disponibilidade, liderança e gestão de pessoas, com pesos distintos entre esses elementos conforme dispuser o regulamento.

§ 1º A capacidade de desempenho individual, contribuição coletiva, eficiência, visão sistêmica, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa e orientação para resultados são elementos de avaliação cujo peso devem ser 4 (quatro), maior valor a ser atribuído no processo, podendo outros terem esse mesmo grau de importância, conforme dispuser o regulamento.

§ 2º O servidor que obtiver nota igual ou superior a 70% terá progressão e/ou promoção por avanço na carreira.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

§ 3º Metade das vagas de funções gratificadas ficará restrita à preferência de designação para aqueles servidores efetivos que obtiverem resultados igual ou maior do que 85%, nos termos do regulamento.

§ 4º Decreto regulamentará o número de vagas e de seleção de servidores se o número de concorrentes for maior do que o de vagas disponíveis.

Art. 26. A avaliação do servidor, alicerçada nos elementos estruturantes da sistemática de avaliação de desempenho e aprimoramento profissional, deve ser promovida conforme as características e especialidades de cada cargo público e em alinhamento ao que, de fato, exerce o servidor na rotina e contexto de trabalho para o qual foi designado.

Art. 27. O Chefe do Poder Executivo nomeará comissão constituída de 18 (dezoito) membros permanentes, que serão subdivididas em três equipes, e 03 (três) suplentes, efetivos, e esta equipe designará 3 (três) integrantes para as vagas móveis, cujos membros serão o chefe imediato do avaliado, o respectivo Secretário e um servidor vinculado ao quadro de pessoal deste segmento administrativo.

Parágrafo único. Essa comissão será remunerada conforme dispuser o decreto que regulamentar a avaliação de desempenho dos servidores.

Seção II

Da Avaliação do Estágio Probatório

Art. 28. O procedimento de avaliação desta Lei nos três primeiros anos, definidos como estágio probatório, será a base para a mesma comissão especial instituída por esta Lei, também com essa finalidade específica para aferir se o servidor tem desempenho favorável como condição para adquirir a estabilidade no serviço público.

Art. 29. A nota de desempenho favorável do servidor é da ordem de 70%, no mínimo.

Art. 30. Interrompe o estágio probatório:

I - afastamentos superiores a 30 dias, exceto férias regulamentares;

II - exercício em cargo comissionado;

III - licenças sem ou com vencimento;

IV - se afastado para desempenhar mandato eletivo.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31. O servidor concursado aposentado será equiparado ao servidor efetivo na tabela de vencimentos, dentro dos mesmos critérios, se preencher os requisitos constitucionais e previdenciários.

Art. 32. O vencimento do servidor público municipal não será inferior ao salário-mínimo vigente, ajustado automaticamente e compensado ao primeiro reajuste concedido.

Art. 33. O benefício do cartão-mérito dar-se-á, por primeiro, após o município implementar o plano e indicar os cursos para cada cargo ou classe; por segundo, se houver disponibilidade financeira.

Art. 34. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 120 dias e, até que seja implantado o novo plano de cargos e carreiras, serão adotados os prazos e condições da Lei nº 3.429, de 2 de setembro de 2014.

Art. 35. Parte dos ganhos reais neste plano deverá ser considerado como antecipação de reajuste dos vencimentos que ocorreria na próxima data base, devendo o Chefe do Poder Executivo aplicar o mesmo índice inflacionário ao reajuste dos vencimentos dos cargos comissionados e dos profissionais da Educação, que, no caso, a mesma regra há de ser adotada da compensação quando majorados.

Art. 36. Ficam condicionados os efeitos desta Lei à aprovação do projeto de lei que trata sobre o aporte financeiro ao instituto municipal de previdência social do município.

Art. 37. Permanecem em processo de extinção os cargos mencionados na legislação anterior.

Art. 38. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 39. Revogam-se as disposições em contrário.

Congonhas, 6 de outubro de 2023.

CLÁUDIO ANTÔNIO DE SOUZA
Prefeito de Congonhas

JUSTIFICATIVA

Senhor Presidente,

Nobres Vereadores,

O atual plano de cargos e carreiras do município de Congonhas, ainda que alterados por gestões posteriores, se manteve na mesma ordem e princípios que se utilizavam na década de 80 do século passado; portanto, completamente defasado para os dias atuais e com a própria Constituição Federal.

Diante desse fato, precisa a Administração Pública evoluir para atender à expectativa da sociedade, hoje globalizada e atenta a toda evolução e desenvolvimento que se tem no mundo, cuja ordem parte para a celeridade nas decisões, eficácia na atuação das políticas públicas. Com isso, é preciso remunerar os profissionais do quadro do Poder Executivo de forma justa, sempre condizente com os princípios estabelecidos no art. 39, §1°, incisos I, II e III, da Constituição Federal.

Portanto, nunca se fez no Poder Executivo um plano de carreiras que atendesse a todos os cargos existentes na Administração Pública, melhorando os vencimentos, e, ainda, que se fizesse uma correlação dessa remuneração, de modo evolutivo, mas alinhada com os critérios de conhecimento técnico, visão sistêmica do processo de trabalho, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa, orientação para resultados, capacidade de desempenho, eficiência, eficácia, comprometimento, contribuições para o desempenho coletivo, assertividade, objetividade, pontualidade, atitude, organização, disponibilidade, liderança e gestão de pessoas, necessários à avaliação objetiva do servidor e fazer com que este sempre esteja estimulado a se aprimorar no exercício da atividade do cargo que ocupa em caráter efetivo para galgar novos padrões de vencimento conforme atue no serviço público e servir a sociedade de modo a atender à expectativa do contribuinte ou do cidadão.

Trata-se de um trabalho eminentemente técnico, que ora é apresentado a V. Exa., aos ilustres pares e que, em razão de reunião realizada com o Sindicado, os diretores demonstraram a satisfação e aprovação do plano.

Pelas razões expostas é que solicitamos a essa Casa o estudo do projeto de lei ora enviado e, por consequência, sua aprovação.

Aproveitamos a oportunidade para reiterar a V.Exa. nossas respeitosas saudações, extensivas aos ilustres pares.

Congonhas, 6 de outubro de 2023.

CLÁUDIO ANTÔNIO DE SOUZA
Prefeito de Congonhas

PRAÇA PRESIDENTE KUBITSCHEK, 135 - CENTRO - CONGONHAS - MG - CEP 36415-000 - TEL.: (31) 3731.1300 - FAX: (31) 3731.1240 - www.congonhas.mg.gov.br

ANEXO I

N.°s Cargos	CARGOS	ATRIBUIÇÕES
02	Agente de Comunicação	Tarefas de informações em geral da administração, em atendimento por telefone, pessoal, virtual ou qualquer outro meio de comunicação, além de exercer atribuições de entregas de documentos em geral e postagens e outras tarefas afins.
53	Auxiliar de Serviços	Atribuições de natureza e complexidade elementar. Envolve a condução de papéis, processos e volumes em geral, além de serviços de acompanhamento e proteção de bens públicos e outras atividades gerais.
44	Faxineira	A carreira abrange atribuições de limpeza em geral, manutenção e conservação de dependências internas, externas, pátios e outras áreas de qualquer repartição pública.
70	Auxiliar de Obras e Serviços	Atividades auxiliares em geral, de conhecimento elementar, nas áreas de obras e serviços urbanos.
03	Auxiliar de Oficinas	Atribuições de auxílio nas atividades de mecânica de veículos leves e pesados, além de atividades auxiliares nas áreas de solda e eletricidade.
31	Gari	As atribuições da carreira são aquelas concernentes à limpeza e conservação de vias públicas, recolhimento de lixo e outras tarefas afins.
54	Cantineira-Faxineira	Atividades de limpeza em geral, organização de bens móveis da unidade escolar e execução de todos os serviços de cantina.
14	Inspetor de Alunos	Atribuição de auxiliar a manutenção da ordem e disciplina dos alunos nas unidades escolares e outras tarefas afins.
06	Zelador de Escola	Envolve a zeladoria em unidade escolar, com residência ou não, além de outras tarefas correlatas em prédios públicos da Educação.
22	Auxiliar de Serviços Gerais	A carreira abrange atribuições de limpeza em geral, manutenção e conservação de dependências internas e externas de repartições públicas, como também de manutenção, conservação e limpeza de materiais específicos da área de saúde pública.

Claudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

ANEXO II

	NÍVEL I					NÍVEL II					NÍVEL III					NÍVEL IV		
PG/C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
EF1/40	R$ 1.528,29	R$ 1.558,86	R$ 1.590,03	R$ 1.621,83	R$ 1.654,27	R$ 1.687,36	R$ 1.721,10	R$ 1.755,52	R$ 1.790,64	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,01	R$ 2.139,97
EF1/30	R$ 1.528,29	R$ 1.558,86	R$ 1.590,03	R$ 1.621,83	R$ 1.654,27	R$ 1.687,36	R$ 1.721,10	R$ 1.755,52	R$ 1.790,64	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,01	R$ 2.139,97
EF2	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,02	R$ 2.139,98	R$ 2.182,78	R$ 2.226,43	R$ 2.270,96	R$ 2.316,38	R$ 2.362,71	R$ 2.409,96	R$ 2.458,16	R$ 2.507,32	R$ 2.557,47
EF3/30	R$ 1.575,00	R$ 1.606,50	R$ 1.638,63	R$ 1.671,40	R$ 1.704,83	R$ 1.738,93	R$ 1.773,71	R$ 1.809,18	R$ 1.845,36	R$ 1.882,27	R$ 1.919,92	R$ 1.958,31	R$ 1.997,48	R$ 2.037,43	R$ 2.078,18	R$ 2.119,74	R$ 2.162,14	R$ 2.205,38
EF3/40	R$ 2.100,00	R$ 2.142,00	R$ 2.184,84	R$ 2.228,54	R$ 2.273,11	R$ 2.318,57	R$ 2.364,94	R$ 2.412,24	R$ 2.460,48	R$ 2.509,69	R$ 2.559,89	R$ 2.611,09	R$ 2.663,31	R$ 2.716,57	R$ 2.770,91	R$ 2.826,32	R$ 2.882,85	R$ 2.940,51

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

ANEXO III

EF1	EF2	EF3
Cantineira-Faxineira	Agente de Comunicação	Auxiliar de Serviços
Zelador de Escola		
Auxiliar de Serviços Gerais		
Auxiliar de Oficinas		
Gari		
Faxineira		
Inspetor de Alunos		
Auxiliar de Obras e Serviços		

AGF1	AGF2	AGF3
Faxineira	Agente de Comunicação	Auxiliar de Serviços
ASF1	**ASF2**	**ASF3**
Auxiliar de Serviços Gerais		
OEF1	**OEF22**	**OEF3**
Zelador de Escola		
Cantineira-Faxineira		
Inspetor de Alunos		

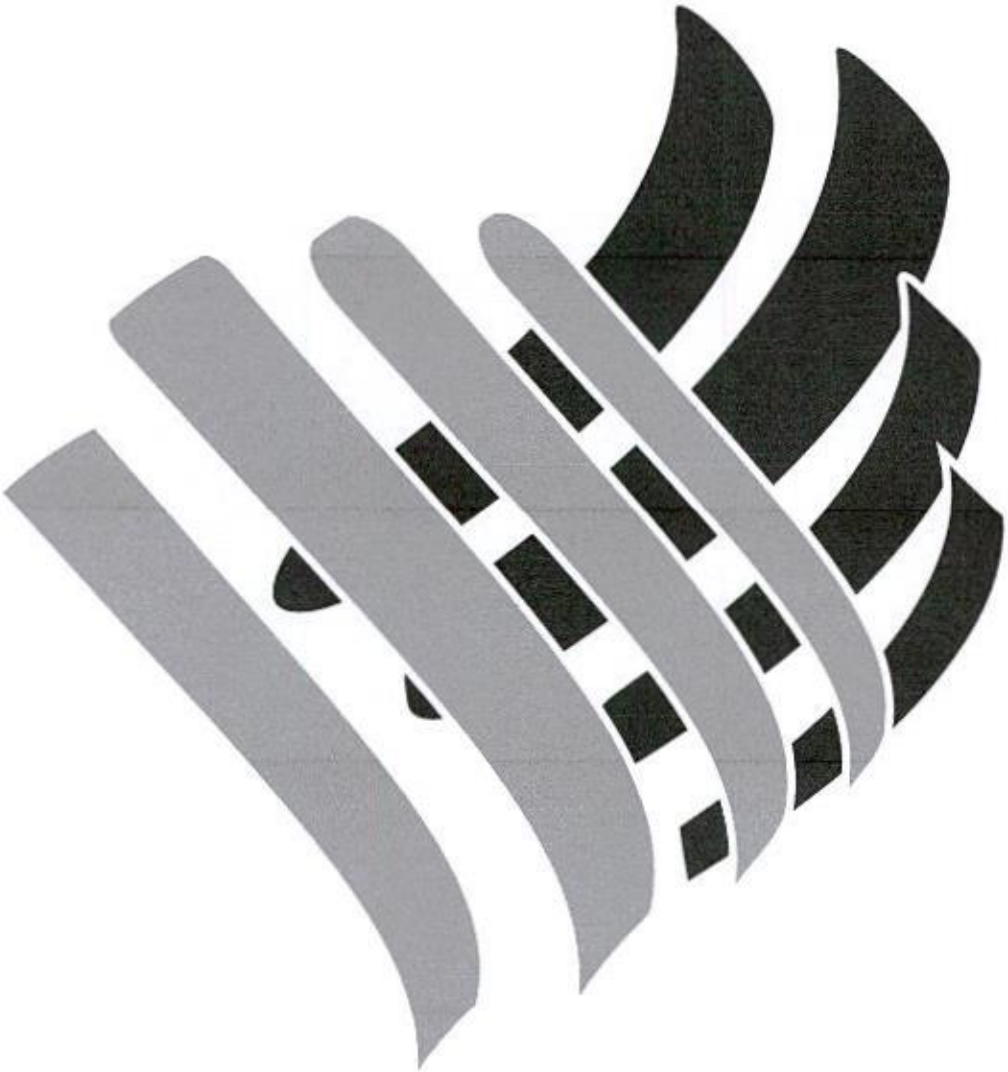
UBF1	UBF2	UBF3
Auxiliar de Obras e Serviços		
Gari		

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

ANEXO IV

Área de Atividades/ Cargos e Classes	Escolaridade	Carga Horária		Classe
		Semanal	Mensal	
Agente de Comunicação	EF	30	135	EF2
Auxiliar de Obras e Serviços	EF	40	180	EF1
Auxiliar de Serviços	EF	40	180	EF3
Auxiliar de Serviços	EF	30	135	EF3
Auxiliar de Serviços Gerais	EF	30	135	EF1
Cantineira-Faxineira	EF	30	135	EF1
Faxineira	EF	30	135	EF1
Gari	EF	40	180	EF1
Inspetor de Alunos	EF	30	135	EF1
Zelador de Escola	EF	40	180	EF1

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal



valoriza

Memorial da Marca – PROGRAMA VALORIZA

O Programa Valoriza tem como diretrizes fundamentais a Participação, a Capacitação e o Desempenho dos Servidores. Neste sentido, a marca do programa traz como principais elementos conceituais a escuta, a necessidade de constante evolução e o reconhecimento. Os referidos elementos conceituais trazem inspirações formais à marca, como as referências geométricas dos espirais em suas múltiplas leituras, tais como:

a) o formato espiral/concha da cóclea – órgão do ouvido interno que vibra de acordo com estímulo sonoro e é responsável pela audição/escuta; b) as formas espiraladas das digitais humanas, como referências à necessidade de compreensão das individualidades; c) a integração com a cultura local fazendo referência aos espirais recorrentemente encontrados nas obras barrocas.

Como elemento de síntese formal foi adotado o desenho gestual do aplauso, que integrado à ideia de espiral geram a marca. Os elementos lineares (dedos) que nascem com ângulos agudos pontiagudas são atenuados na extremidade oposta, conferindo a noção de redução de arestas, quinas, rebarbas, sugerindo o aperfeiçoamento ao longo do processo. O nome do programa "Valoriza" se insere centralizado abaixo, com a customização dos caracteres com linguagem moderna e leve (sem serifa), de modo que este ganha robustez no sentido da leitura, criando ainda uma sugestão de personagem/ícone humano com a mão levantada (sugerindo prontidão) na junção das letras "L" e "o".

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO – FINANCEIRO

A despesa referente ao Projeto de Lei que dispõe *sobre os Impactos do Programa Valoriza na Reestruturação do Plano de Cargos e Carreiras dos servidores Públicos, bem como da antecipação do Acordo Coletivo de 2024 do Poder Executivo, Autarquia e Fundação Municipal*, será contabilizada na dotação orçamentária própria, cujo saldo será suficiente para garantir o empenho de tais despesas a partir do mês de novembro/2023. Para tal estimamos um aumento da folha de pagamento consolidada de aproximadamente *R$ 8.535.000,00* (oito milhões, quinhentos e trinta e cinco mil reais) para o exercício de 2023, sendo que nos anos de 2024 e 2025 tais valores estão estimados na planilha abaixo.

De acordo com os cálculos da receita corrente líquida no momento e projeção da folha de pagamento consolidada no exercício em vigor, entende-se que com a efetivação do referido projeto, o índice com despesa de pessoal venha a atingir o percentual de **41,03%** (quarenta e um, vírgula zero três por cento).

A referida despesa é objeto de dotação específica e suficiente, previstas no programa de trabalho, assim como atende à Lei de Diretrizes Orçamentárias/2023, em seu artigo 17, e encontra-se adequada aos parâmetros financeiros da administração; não infringindo, portanto quaisquer disposições da legislação, especificamente ao que determina o artº 16 da Lei Complementar 101/2000.

ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO			
ESPECIFICAÇÕES	***2023***	***2024***	***2025***
Despesa fixada/projetada para o exercício (A)	***895.820.000,00***	***935.255.000,00***	***979.720.000,00***
Despesa com pessoal prevista com Plano de Cargos e Acordo Coletivo (B)	***8.535.000,00***	***348.985.000,00***	***369.924.100,00***
Estimativa do Impacto Orçamentário (B/Ax100)	***0,95%***	***37,31%***	***37,76%***

Concluímos, portanto, que a entidade disporá de recursos orçamentários e financeiros suficientes para a realização desta despesa.

Prefeitura Municipal de Congonhas, aos seis dias do mês de outubro de 2023.

ANTONIO MENDES DA SILVA:24521990606 Assinado de forma digital por ANTONIO MENDES DA SILVA:24521990606 Dados: 2023.10.06 18:05:36 -03'00'

Antônio Mendes da Silva
Secretário Municipal de Planejamento e Gestão

DECLARAÇÃO DE COMPATIBILIDADE ENTRE OS INSTRUMENTOS DE PLANEJAMENTO

Declaro, para fins do cumprimento do Inciso II, do art. 16 da Lei Complementar 101/2000, que o projeto de lei que dispõe *sobre os Impactos do Programa Valoriza na Reestruturação do Plano de Cargos e Carreiras dos servidores Públicos, bem como da antecipação do Acordo Coletivo de 2024 do Poder Executivo, Autarquia e Fundação Municipal*, é compatível com a LDO (Lei de Diretrizes Orçamentárias) no que se refere às metas da Administração, assim como é compatível com o PPA (Plano Plurianual).

Declaro, ainda, com base na Estimativa do Impacto Orçamentário e Financeiro que o projeto tem a devida adequação para sua realização.

Prefeitura Municipal de Congonhas, aos seis dias do mês de outubro de 2023.

ANTONIO MENDES DA SILVA:24521990606 Assinado de forma digital por ANTONIO MENDES DA SILVA:24521990606 Dados: 2023.10.06 18:07:05 -03'00'

Antônio Mendes da Silva
Secretário Municipal de Planejamento e Gestão

Congonhas CÂMARA MUNICIPAL

Casa do Legislativo Vereador Ênio da Gama

REQUERIMENTO CMC/348/2023

Câmara Municipal de Congonhas
PROTOCOLO GERAL 3383/2023
Data: 10/10/2023 - Horário: 10:38
Legislativo

Exmo.Sr.
IGOR JONAS SOUZA COSTA
Presidente da Mesa Diretora

Os Vereadores que o presente subscrevem, em conformidade com o art. 160[1], do Regimento Interno[1], ouvido o plenário, requer a V.Exa. a aplicação do regime de tramitação de **URGÊNCIA ESPECIAL** ao **Projeto de Lei nºs:**

Projeto de Lei Substitutivo ao Projeto de Lei nº 085/2023 – Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG.

Projeto de Lei Substitutivo ao Projeto de Lei nº 086/2023 – Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental.

Projeto de Lei nº 087/2023 – Altera o atual Plano de Custeio da Previdência do Município de Congonhas e dá outras providências.

Câmara Municipal de Congonhas, 10 de outubro de 2023.

Vereadores:

[1] Art. 160 – A concessão de urgência especial dependerá de assentimento do plenário, mediante provocação por escrito da Mesa ou comissão quando autora de proposição em assunto de sua competência privativa ou especialidade, ou ainda proposta da maioria absoluta dos membros da Câmara.

§ 1º - O Plenário somente concederá a urgência especial quando a proposição por seus objetivos, exigir apreciação pronta, sem o que perderá a oportunidade ou a eficácia.

§ 2º - Concedida a urgência especial para o projeto sem parecer, será feito o levantamento da sessão, para que se pronunciem as comissões competentes em conjunto, imediatamente, após o que o projeto será colocado na Ordem do Dia da Própria sessão.

§ 3º - Caso não seja possível obter-se de imediato o parecer conjunto das comissões competentes, o projeto passará a tramitar no regime de urgência simples.

CÂMARA MUNICIPAL DE CONGONHAS
APROVADO POR unanimidade
EM 10 DE outubro DE 2023
PRESIDENTE

Câmara Municipal de Congonhas, 10 de outubro de 2023.

Comissão de Legislação, Justiça e Redação Final.
Comissão de Tributação, Finanças e Orçamento.
Comissão de Obras e Serviços Públicos.

Projeto de Lei Substitutivo ao Projeto de Lei nº 086/2023 – Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental.

RELATÓRIO

O projeto dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental

A competência de iniciativa é do Executivo, sendo que o projeto foi por este proposto.

A proposta foi devidamente justificativa e as mudanças apresentadas objetivam remunerar os profissionais do quadro do Poder Executivo de forma justa, sempre condizente com os princípios estabelecidos no art. 39, §1º, incisos I, II e III, da Constituição Federal.

O projeto é legal, não apresentando nenhum aspecto de ilegalidade e inconstitucionalidade.

Somos favoráveis à aprovação do projeto.

Hemerson Ronan	
Eduardo Matosinhos	
Eduardo Ladislau	
Edonias Almeida	
José Bernardes	
Gerson Daniel	
Averaldo Pereira	
Lucas Santos	
Roberto Kleiton	
Sebastião Moreira	

CMC/RC

Projeto de Lei Substitutivo ao PL nº 086/2023

Aprovado em ÚNICA discussão e votação simbólica por 12 votos favoráveis - 34ª Reunião Ordinária – 10/10/2023, aplicado artigo 160 do RI, Regime de urgência.

- Presidente NÃO VOTA NA MATÉRIA.

Câmara Municipal de Congonhas, aos **10 de outubro de 2023**.

IGOR JONAS SOUZA COSTA
Presidente – Mesa Diretora

Câmara Municipal de Congonhas, 16 de outubro de 2023.

Comissão de Legislação, Justiça e Redação Final.

Projeto de Lei nº 086/2023 –Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas–MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental.

REDAÇÃO FINAL

O Projeto de Lei em análise, de autoria do Executivo, após ter sido aprovado conclusivamente em Plenário, retorna a esta Comissão para elaboração da redação final.

Após análise do projeto, verificamos que seu texto está de acordo com a técnica legislativa, conforme determina o Regimento Interno desta Casa.

Este é o nosso relatório.

Hemerson Ronan - Presidente	
Eduardo M. – Vice-Presidente	
Eduardo Ladislau	
Edonias Clementino	
José Bernardes	
Gerson Daniel	
Averaldo Pereira	
Lucas Santos	

CMC/MR

PROPOSIÇÃO DE LEI Nº 070/2023

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG.

A Câmara Municipal de Congonhas /MG, decreta e eu, Prefeito Municipal, sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui novo plano de cargos e carreiras do Poder Executivo do município de Congonhas, que se baseia no programa "Valoriza", e se fundamenta no art. 39, §1º, incisos I, II e III, da Constituição Federal, dispõe sobre o quadro geral de pessoal com natureza de provimento efetivo, define a denominação dos cargos, vencimentos, atribuições e carreiras dos servidores.

Parágrafo único. A logomarca "Valoriza", denominação escolhida pelos servidores se constitui como símbolo oficial em homenagem aos servidores do município de Congonhas.

Seção I

Do Quadro de Provimento Efetivo

Art. 2º O Quadro de Pessoal Efetivo se constitui das seguintes classes, com suas respectivas definições por níveis:

I – **Ensino Médio**: Composto pelas classes de cargos cuja formação educacional compreende o 3º ano do ensino médio, completo, conforme as características de cada cargo, em que as atribuições gerais definidas a essa classe dispõe sobre a execução de tarefas de média e maior complexidade e respectivas responsabilidades no exercício das funções dos cargos, entre elas a elaboração de relatórios, termos de referência, planilhas e análises de resultados que não exijam do servidor conhecimento técnico de nível superior ou médio, exceto se orientado por quem capacitado;

II – **Ensino Médio Técnico**: Composto pelas classes de cargos cujos requisitos para ingresso na carreira exijam formação técnica em nível médio, pelo menos, com especificidades direcionadas ao serviço público, que caberá ao servidor o exercício de atividade de complexidade baixa, média e alta, sempre correlacionada às atribuições gerais do cargo público com fim precípuo de atender as demandas da administração pública e da sociedade, por meio de análise de processos, atendimentos específicos ao público em geral, entre outras atividades afins;

III – **Ensino Superior**: Composto pela classe de cargos cuja formação educacional exija conclusão no ensino superior, conforme as características e exigências profissionais para cada cargo, com atribuições gerais próprias à profissão e licenciatura, alinhadas às características funcionais

pertinentes ao serviço público, sempre com o objetivo de atender à demanda administrativa, interna e externa, além do atendimento à população nos moldes que deve compor essa atividade para o bem comum e resolução das demandas de modo eficiente e eficaz.

Art. 3º As classes de cargos de provimento efetivo, agrupadas conforme os níveis de escolaridade, são denominados:

I – Nível Médio:

a) EM1;

b) EM2;

c) EM3;

d) EM4;

e) EM5;

f) MESP;

II – Nível Médio Técnico – MT;

III – Superior Técnico – ST;

IV – Ensino Superior.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo deste plano de carreiras serão distribuídos conforme as seguintes áreas de competências:

I - **TE – Tipicamente de Estado**, com atribuições tipicamente finalísticas, indispensável para a existência ou representação do Estado, cujos cargos são exclusivamente públicos, que compõem o núcleo do ente federativo, relacionadas à Tributação, Contabilidade, Orçamento, Finanças, Controladoria e Procuradoria;

II - **AS – Assistência à Saúde**, cujos cargos com atribuições típicas de atendimento, assistência, prevenção e promoção à Saúde, destinadas ao atendimento direto ao cidadão, médica, odontológica, Enfermagem, Farmacêutica, Análises Clínicas, entre outras; indireta, por meio das áreas de Vigilância Sanitária, Zoonoses e demais atividades;

III - **UB – Urbanística**, que tem em seus cargos correlacionados atribuições de ordem e controle urbanísticos, como obras, infraestrutura urbana, aprovação de projetos, entre outras atividades afins;

IV - **DS – Desenvolvimento Social**, cujos cargos relacionam-se diretamente à execução de políticas de assistência social em dois tipos de proteção: Social Básica, destinada à prevenção de riscos sociais e pessoais; e Social Especial, destinada a famílias e indivíduos que já se

encontram em situação de risco e que tiveram seus direitos violados por ocorrência de abandono, maus-tratos, abuso sexual, uso de drogas, entre outros;

V - **OE – Orientação Educacional** - Cargos correlacionados à orientação educacional, específica ou geral, direta ou indireta, que, dentre as atribuições próprias dão suporte e apoio à atividade fim de preparar o aluno à formação educacional até o final do ensino fundamental;

VI - **AG – Administração Geral** – Cargos cujas atribuições referem-se ao apoio e movimento logístico de toda a estrutura da Administração Pública, que dará suporte à execução fim de todos os segmentos do Poder Executivo de agir para o desenvolvimento das políticas públicas de competência do município;

VII - **MA – Meio Ambiente** – que tem em seus cargos correlacionados atribuições de ordem e controle ambiental, fiscalização, autorizações e outros atos que envolvam o meio ambiente no território do município; e

VIII - **CT – Cultura e Turismo** – Área de essencial importância para o município de Congonhas, patrimônio histórico de relevante representação para Minas Gerais e o Brasil, é crucial que a economia se diversifique no território e permita o desenvolvimento da cidade dentro dessa perspectiva turística e cultural.

§2º Diante da similaridade e características das funções de alguns cargos, que se interligam em mais de uma área distinta, definida pelo *caput* deste artigo, não impede que o servidor de determinado cargo esteja lotado em secretaria distinta à classificação adotada.

Seção II

Da Carreira – Progressão e Promoção

Art. 4º Os graus das classes são discriminados por referência alfanumérica, que se inicia com o vencimento base inicial de uma classe de cargos, 1 (um), precedido de uma nomenclatura alfabética, e prossegue até o último vencimento base na carreira, 18 (dezoito), e assim sucessivamente conforme cada classe de cargo.

Art. 5º A classificação das classes é norteada pela relação da natureza, complexidade e grau de responsabilidade das atividades laborais de cada cargo, peculiaridade e requisitos de investidura, cujos vencimentos serão atribuídos, por lei, mediante essa correlação e, também, nas condições orçamentárias e financeiras do município, em consonância aos princípios de gestão com responsabilidade fiscal.

Art. 6º O provimento em cargo público dar-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, respeitada a ordem de classificação do candidato, legislação e as normas do edital.

Art. 7º Constitui a carreira do servidor em progressão, promoção e premiação por mérito.

Art. 8º Os padrões de vencimentos são 18, que se identificam na ordem horizontal como progressão, além de ascensão para cada carreira, identificados como promoção, cujo acesso de um ou outro pelo servidor dar-se-á por merecimento, formação em cursos técnicos relativos à Administração Pública ou que pressupõe aperfeiçoamento direto ao serviço, critérios esses estabelecidos nesta Lei e por regulamento.

Art. 9º A progressão dar-se-á mediante avaliação de desempenho favorável do servidor em interregnos bienais, com acréscimo remuneratório de 5% entre um padrão de vencimento e o imediatamente seguinte, conforme a tabela de vencimentos do Anexo II.

Parágrafo único. A progressão horizontal e promoção por acesso serão efetivamente pagos a partir do segundo mês subsequente relativo ao cumprimento do período bienal.

Art. 10. A promoção de avanço é a passagem do servidor titular de cargo em caráter efetivo ao primeiro padrão do nível subsequente na carreira, que ocorrerá na mesma data da progressão para o último padrão do nível em que se encontra, com efeitos financeiros a partir do segundo mês subsequente.

§ 1º Para efeito de composição da respectiva carreira, os cargos que pertencem a uma determinada classe terão quatro níveis pelos quais os padrões de vencimentos serão distribuídos.

§ 2º A promoção por avanço dar-se-á somente se o servidor obtiver nota de avaliação mínima estabelecida nesta lei.

§ 3º Se não houver avaliação do servidor, dever da Administração Pública, não ficará aquele prejudicado na progressão e ou promoção por avanço.

Art. 11. O Servidor que obtiver a conclusão em curso indicado pelo município e por este patrocinado parcialmente, perceberá, por 24 meses o cartão mérito, destinado a despesas com educação, saúde, vestuário, medicamentos, construção ou alimentação complementar.

§ 1º O benefício poderá ser concedido quatro vezes ao longo da carreira do servidor, com interregno mínimo de 4 (quatro) anos.

§ 2º Os cursos serão definidos pelo município para cada cargo ou classe de cargo, ministrado por instituição licenciada pelo Ministério da Educação e contratada pelo município, nos termos e condições estabelecidos em regulamento.

§ 3º Os cursos deverão ser ministrados fora do horário de trabalho do servidor, mediante proporcionalidade de pagamentos entre Poder Executivo e servidor, conforme lei especial.

§ 4º O servidor deverá manter-se em atividade na administração municipal por dois anos além do último pagamento do benefício, sob pena de indenizar o município em 50% do *quantum*

percebido; se aposentar, excetuando-se na condição por invalidez, o benefício cessará, além de incorrer no dever de indenizar.

§ 5º Se a demanda for maior do que a oferta de cursos, haverá exame de seleção na forma do regulamento.

Art. 12. As progressões bienais ocorrerão conforme disposto nesta Lei, após a Gestão de Pessoal aferir se o servidor cumpriu no cargo efetivo as condições e os requisitos necessários e tenha obtido nota mínima de aprovação.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho do servidor no exercício do cargo e, também, no serviço público, dar-se-á anualmente, com resultado bienal, em períodos de avaliação de início e fim conforme dispuser o regulamento.

Art. 13. O servidor efetivo no exercício de cargo comissionado terá direito à progressão horizontal e promoção que se relaciona ao cargo efetivo ao qual esteja vinculado, cujos formulários de avaliação se orientam no mapeamento de competências necessários para cada função, conforme estabelecido em decreto.

Art. 14. O servidor terá direito à progressão ou promoção no cargo que ocupa em caráter efetivo ainda que esteja nas seguintes condições:

I - no exercício de cargo comissionado;

II - se afastado para tratamento de saúde proveniente de doença profissional contraída ou adquirida em razão das atribuições do cargo;

III – em licença maternidade e por acidente de trabalho;

IV- em licença para tratamento da própria saúde, nos casos comprovados para as seguintes moléstias: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados de doença Paget (osteíte deformante) contaminação por radiação e síndrome de imunodeficiência adquirida e outras que lei federal específica vier a dispor; e, gravidez de risco devidamente comprovada através de junta médica, corroborada com laudo médico e exames complementares.

V- afastamentos considerados de efetivo exercício, nos ternos do Estatuto de Servidor Público.

§ 1º Será interrompido, para fins de progressão na carreira, o interstício do servidor que licenciar-se para tratar de interesse particular e adiado o interstício se o servidor:

I - for suspenso disciplinarmente, na proporção de 30 (trinta) dias por dia de suspensão;

II - faltar ao serviço, injustificadamente, na proporção de 1 (um) mês por dia de falta;

III - licenciar-se para tratamento da própria saúde e acompanhamento para tratamento de pessoa da família na proporção de 5 (cinco) dias por dia de licença.

§ 2º A proporção a que se refere o inciso III aplicar-se-á somente no período superior a 30 (trinta) dias.

Art. 15. Se interrompido o período bienal novo prazo iniciar-se-á no dia seguinte e, para tanto, o órgão de pessoal deverá registrar as situações funcionais do servidor em fichas físicas ou virtuais, denominados dossiês, que remetam, com segurança, as condições da carreira e prazo do servidor.

Art. 16. O servidor que se enquadrar em uma das hipóteses abaixo não concorrerá à progressão:

I – à disposição de órgão que não integra a administração centralizada do município, sem ônus para o Poder Executivo;

II – se sofrer penalidade ou houver faltado por mais de 10 (dez) dias, ressalvados os afastamentos previstos nesta Lei;

III – estiver em licença sem vencimentos.

Parágrafo único. Cumprida a penalidade, no dia imediatamente seguinte passa a contar novo prazo de contagem para fins de progressão ou promoção.

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 17. O Enquadramento é posicionar o servidor, primeiro, na classe de cargos; segundo, no cargo efetivo do atual plano aprovado por esta Lei, e há de se considerar a estreita correlação com a função então exercida, respeitando-se os graus já auferidos.

§ 1º Nenhum servidor será enquadrado em grau de vencimento menor ao que percebia no plano de cargos e carreiras anterior a este.

§ 2º O servidor em licença, sem ônus para o município, somente será enquadrado quando retornar ao exercício do cargo, nas mesmas condições previstas nesta Lei para os que estejam em efetivo exercício.

CAPÍTULO III

DO QUADRO E DA TABELA DE VENCIMENTOS

Art. 18. O Anexo I desta Lei se compõe com a denominação das Classes, dos cargos que as integram, formação educacional ou profissional, graus e padrões de vencimentos, que

discriminam cada classe de cargos a fim de conferir os vencimentos nos termos das disposições legais e art. 39, § 1º, incisos I, II e III, da Constituição Federal.

Art. 19. A tabela de vencimentos, que se constitui no Anexo II desta Lei, define para cada uma das classes os graus e padrões de vencimentos, entre os símbolos, e que compõe, no todo, o plano de carreira das classes de cargos do Poder Executivo de Congonhas.

Parágrafo único. Os vencimentos serão corrigidos, anualmente, por lei específica, considerando o disposto no art. 5º desta Lei e na Constituição Federal, com atualização da tabela realizada por decreto.

Art. 20. O Quadro de Cargos do Anexo I contempla o número de cargos já criados ou transformados, além daqueles instituídos por esta Lei.

Art. 21. Os cargos de Encarregado de Cantina, Escrevente Geral e Fiscais, ensino médio, passam da jornada de trabalho de 30 horas para 40 horas, semanais; Economista, de 25 horas para 30 horas; Médico, de 15 horas para 20 horas; e Procurador, de 20 horas para 25 horas, todas semanais.

§1º O servidor não migrará automaticamente para a nova jornada de trabalho; deverá, no caso, optar pela nova proposta desta lei no prazo de até 30 (trinta) dias, de modo irrevogável.

§2º A opção far-se-á dentro do prazo estipulado no parágrafo anterior, contudo, a nova jornada há de ser cumprida a partir do primeiro dia útil do mês subsequente à opção.

§3º Se o servidor permanecer por dois meses subsequentes em jornada extraordinária ou de forma intercalada, independentemente do tempo ou condição, será alçado à jornada máxima normal para o cargo que ocupa em caráter efetivo de forma definitiva a partir do mês seguinte.

§4º A condição do parágrafo anterior não se realizará se ficar comprovado que o servidor, com direito à integralidade e paridade na aposentadoria, agiu de forma premeditada para burlar a previdência ou requereu a aposentadoria no prazo de até 2 (dois) anos do fato que o alçou à jornada de trabalho superior.

§5º O servidor que exercer hora extra por dois meses consecutivos ou de modo intercalado, independente de tempo ou condição, será alçado, na forma do regulamento, à jornada ampliada ou contabilizado o tempo extra para o banco de horas se o cargo que ocupa não tiver previsão nesta Lei de aumento de jornada normal de trabalho.

§6º Compete à Controladoria fiscalizar e tomar as medidas administrativas necessárias em face de todas as secretarias quanto ao abuso das atividades extraordinárias que não se justificam ou são rotineiras, que, no caso, deverão ser analisadas e proposto um plano de redução de despesas e planejamento estratégico de atendimento e normalização das atividades de trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 22. As atribuições dos cargos públicos são definidas pelo Anexo I desta Lei, que devem ser interpretadas de modo amplo, *numerus apertus*, desde que haja similaridade entre o exercício laboral, função e natureza do cargo, a fim de se evitar a burocracia e ineficiência na atividade administrativa ou pública destinada ao cidadão, com intuito de que o resultado do trabalho se complete satisfatoriamente de modo eficaz e célere.

CAPÍTULO V

Seção I

Da Avaliação de Desempenho

Art. 23. A avaliação de desempenho se constitui, para os fins desta lei, em um modelo de análise do conhecimento, habilidades e atitudes - CHA - do servidor no exercício das atribuições do cargo, que permitirá à Administração Pública aferir o desempenho, as condições de trabalho, não só individualmente quanto coletiva, para conferir-lhe a oportunidade de progredir e ser promovido, em análise de tempo, mérito, atitude e formação.

Art. 24. A progressão e promoção do servidor deve ser condizente com o aprimoramento, eficiência e eficácia na gestão pública e o modelo implantado de avaliação permitirá, em face dos dados e a considerar as seis competências técnicas, a obtenção de informações nesse processo de monitoramento, essenciais para subsidiar as decisões acerca da gestão de pessoal pelo Poder Executivo.

Art. 25. A avaliação do servidor deve ser estruturada no sentido de se aferir o conhecimento técnico, visão sistêmica do processo de trabalho, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa, orientação para resultados, capacidade de desempenho, eficiência, eficácia, comprometimento, contribuições para o desempenho coletivo, assertividade, objetividade, pontualidade, atitude, organização, disponibilidade, liderança e gestão de pessoas, com pesos distintos entre esses elementos conforme dispuser o regulamento.

§ 1º O conhecimento técnico, capacidade de desempenho individual, contribuição coletiva, eficiência, visão sistêmica, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa e orientação para resultados são elementos de avaliação cujo peso devem ser 4 (quatro), maior valor a ser atribuído no processo, podendo outros terem esse mesmo grau de importância, conforme dispuser o regulamento.

§ 2º O servidor que obtiver nota igual ou superior a 70% terá progressão e/ou promoção por avanço na carreira.

§ 3º Metade das vagas de funções gratificadas ficará restrita à preferência de designação para aqueles servidores efetivos que obtiverem resultados igual ou maior do que 85%, nos termos do regulamento.

§ 4º Decreto regulamentará o número de vagas e de seleção de servidores se o número de concorrentes for maior do que o de vagas disponíveis.

Art. 26. A avaliação do servidor, alicerçada nos elementos estruturantes da sistemática de avaliação de desempenho e aprimoramento profissional, deve ser promovida conforme as características e especialidades de cada cargo público e em alinhamento ao que, de fato, exerce o servidor na rotina e contexto de trabalho para o qual foi designado.

Art. 27. O Chefe do Poder Executivo nomeará 18 (dezoito) membros, que serão divididos em três subcomissões, mais 03 (três) suplentes, efetivos, e estas equipes designarão 3 (três) integrantes para as vagas móveis, cujos membros serão o chefe imediato do avaliado, o respectivo Secretário e um servidor vinculado ao quadro de pessoal deste segmento administrativo.

Parágrafo único. Essa comissão será remunerada conforme dispuser o decreto que regulamentar a avaliação de desempenho dos servidores.

Seção II

Da Avaliação do Estágio Probatório

Art. 28. O procedimento de avaliação desta Lei nos três primeiros anos, definidos como estágio probatório, será a base para a mesma comissão especial instituída por esta Lei, também com essa finalidade específica para aferir se o servidor tem desempenho favorável como condição para adquirir a estabilidade no serviço público.

Art. 29. A nota de desempenho favorável do servidor é da ordem de 70%, no mínimo.

Art. 30. Interrompe o estágio probatório:

I - afastamentos superiores a 30 dias, exceto férias regulamentares;

II - exercício em cargo comissionado;

III - licenças sem ou com vencimento;

IV - se afastado para desempenhar mandato eletivo.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31. O servidor concursado aposentado será equiparado ao servidor efetivo na tabela de vencimentos, dentro dos mesmos critérios, se preencher os requisitos constitucionais e previdenciários.

Art. 32. O vencimento do servidor público municipal não será inferior ao salário-mínimo vigente, ajustado automaticamente e compensado ao primeiro reajuste concedido.

Art. 33. O benefício do cartão-mérito dar-se-á, por primeiro, após o município implementar o plano e indicar os cursos para cada cargo ou classe; por terceiro, se houver disponibilidade financeira.

Art. 34. A contratação de médicos a partir da sanção desta Lei passa a ser com jornada de 20h semanais efetivamente cumpridas, devendo, primeiro, ser regulamentado este artigo antes da implementação.

Parágrafo único. Os atuais médicos permanecem com a carga horária para a qual foram contratados.

Art. 35. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 120 dias e, até que seja implantado o novo plano de cargos e carreiras, serão adotados os prazos e condições da Lei nº 3.430, de 2 de setembro de 2014.

Art. 36. Parte dos ganhos reais neste plano deverá ser considerado como antecipação de reajuste dos vencimentos que ocorreria na próxima data base, devendo o Chefe do Poder Executivo aplicar o mesmo índice inflacionário ao reajuste dos vencimentos dos cargos comissionados e dos profissionais da Educação, que, no caso, a mesma regra há de ser adotada da compensação quando majorados.

Art. 37. Ficam condicionados os efeitos desta Lei à aprovação do projeto de lei que trata sobre o aporte financeiro ao instituto municipal de previdência social do município.

Art. 38. Fica extinto o cargo de Engenheiro Eletrônico.

Art. 39. Fica criado o cargo efetivo de Analista Técnico Jurídico, com jornada de trabalho semanal de 30 horas, em número de cinco vagas.

Parágrafo único. São requisitos para provimento do cargo:

I – ser brasileiro;

II – Bacharel em Direito.

Art. 40. Em razão da distinção entre os profissionais do Programa Federal da Saúde da Família, que a União custeia parte das despesas, e a condição dos servidores efetivos do município, que tem lei própria, a tabela de remuneração daqueles profissionais permanecerá a contida na Lei n.º 3.430, de 2 de setembro de 2014.

Art.41. Permanecem em processo de extinção os cargos mencionados nas Leis n.ºs 3.711, de 26 de julho de 2021 e 3.724, de 14 de dezembro de 2017.

Art. 42. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 43. Revogam-se as disposições em contrário.

Câmara Municipal de Congonhas, 16 de outubro de 2023.

Igor Jonas Souza Costa
Presidente da Mesa Diretora
Câmara Municipal de Congonhas

CMC/MR

ANEXO I

Nºs cargos	CARGOS	ATRIBUIÇÕES
288	Escrevente Geral	Diz respeito a carreira às atividades de responsabilidades básicas e médias, com serviços burocráticos em geral, para instrução de processos administrativos, elaboração de expedientes internos, termos de referência, serviços datilográficos ou de digitação, controle de informações, materiais, dados pertinentes às atividades da administração em geral, além de interpretação de textos, tabelas e gráficos, que incluem, também, as tarefas de escritório em geral, notadamente relacionadas com arquivos, fichários, levantamento e interpretação de dados, elaboração de gráficos e demonstrativos simples, assim como atribuições de processamento de dados em sistema de informática, planilhas, expedientes internos, além dos serviços de secretaria em geral.
04	Analista de Sistema	Concernente às atribuições de análise de sistemas e atividades afins na área de informática, tais como: desenvolvimento de projetos, programação, suporte técnico, implantação e manutenção de sistemas.
03	Arquiteto	Elaboram planos e projetos associados à arquitetura em todas as suas etapas, definindo materiais, acabamentos, técnicas, metodologias, analisando dados e informações. Fiscalizam e executam obras e serviços, desenvolvem estudos de viabilidade financeira, econômica, ambiental. Podem prestar serviços de consultoria e assessoramento, bem como estabelecer políticas de gestão e aprovar projetos.
15	Assistente Social	A carreira abrange atribuições dirigidas a assistências, segundo as técnicas de caráter individual, familiar ou comunitária, com atividades em qualquer área da Administração Pública.
04	Bombeiro Hidráulico	A atribuição desta carreira diz respeito à instalação, conservação e conserto da rede hidráulica dos diversos prédios públicos e demais tarefas correlatas.
01	Calceteiro	A carreira compreende a execução de calçamento de vias e outros bens públicos, bem como atividades afins.
6	Carpinteiro / Marceneiro	Essa carreira compreende a construção e montagem em madeira e materiais similares de diversos tipos de objetos, estruturas, móveis, arte e serviços de oficina em geral, reformas e outras tarefas afins.
36	Cuidador	Cuidam de bebês, criança, jovens, adultos e idosos, zelando pelo bem-estar, saúde, alimentação, higiene, pessoal, educação, cultura, recreação e lazer da pessoa assistida.
5	Desenhista Técnico	Atividade de desenho técnico, de caráter auxiliar de engenharia, para elaboração de projetos técnicos relacionados com a obra pública, infraestrutura de serviços, além de serviços de verificação e controle dos projetos de edificação particular, nos termos da legislação.
6	Economista	Atividades de análise da economia em suas repercussões no desenvolvimento da entidade de governamental local, principalmente em matéria tributária e desenvolvimento econômico do município, além de fiscalização de dados, relatórios e prestação de contas nas mais diversas áreas de atuação.
04	Eletricista	Esta carreira inclui as atividades de instalação, conservação e manutenção do sistema elétrico dos prédios públicos, responsabilizando-se pelas instalações elétricas em eventos realizados pelo município, como também para os serviços elétricos de veículo, atividades de instalação e manutenção do sistema de telefonia.
01	Encarregado de Cantina	Atribuições de serviços gerais e de manutenção da cantina no prédio-sede da Prefeitura.

01	Encarregado de Limpeza Urbana	Atribuições de execução de trabalhos que envolvem a limpeza, manutenção e conservação de vias públicas, praças, parques e outras áreas públicas, responsabilizando-se na elaboração de relatórios, gráficos, planilhas e documentos correlatos destinados a apurar e diagnosticar a situação da limpeza urbana em geral, para encaminhá-los à chefia imediata e fiscalização dos serviços terceirizados.
01	Encarregado de Serviços Internos	Tarefas de auxílio nos serviços e manutenção de cantina, como limpeza interna.
02	Encarregado de Turma	Atribuição de executar tarefas relacionadas aos serviços e obras públicas, além de coordenar, quando necessário, grupos de auxiliares para a realização do trabalho.
01	Engenheiro Agrônomo	Atividade de nível superior, aplicada ao desenvolvimento rural do município, com aplicação de técnicas, pesquisas e estudos para o melhor aproveitamento da atividade rural, basicamente de orientação e fomento.
09	Engenheiro Civil	Atividade de engenharia civil aplicada à área de obras e serviços urbanos no município, além de coordenar e conduzir auxiliares que desenvolvem atividades técnicas complementares, como de desenho, topografia e ofícios. Tem a responsabilidade de aprovar e fiscalizar os projetos de construção de edificações particulares.
01	Engenheiro Eletricista	Atribuições da área de formação profissional. Executam serviços elétricos, de telecomunicações, analisando propostas técnicas, instalando, configurações e inspecionado sistemas e equipamentos, executando testes e ensaios. Projetam, planejam e especificam sistemas e equipamentos elétricos, de telecomunicações e elaboram sua documentação técnica; coordenam empreendimentos e estudam processos elétricos e de telecomunicações.
01	Engenheiro de Segurança do Trabalho	Controlam perdas potenciais e reais de processos, produtos e serviços ao identificar, determinar e analisar causas de perdas, estabelecendo plano de ações preventivas e corretivas. Desenvolvem, testam e supervisionam sistemas, processos e métodos industriais, gerenciam atividades de segurança do trabalho e do meio ambiente, planejam empreendimentos e atividades industriais e coordenam equipes, treinamentos e atividades de trabalho. Emitem e divulgam documentos técnicos como relatórios, mapas de risco e contratos.
01	Engenheiro Florestal	Atividades próprias da profissão, tem o servidor a atribuição de elaborar estudos e projetos de proteção e manejo de áreas florestais para suprir e demanda de insumos e produtos delas extraídos, com a finalidade de fiscalizar a utilização da atividade privada, além de proporcionar nas áreas florestais de propriedade do Poder Público a recreação e lazer, de acordo com os princípios técnicos profissionais, que sempre devem ser aplicados em qualquer situação.
01	Engenheiro Mecânico	A carreira abrange atribuições de engenharia mecânica no âmbito do serviço de competência do município.
04	Fiscal de Meio Ambiente	Auxiliam profissionais de nível superior na implementação de projetos, gestão ambiental e coordenação de equipes de trabalho; operam máquinas, equipamentos e instrumentos; coordenam processos de controle ambiental, utilidades, tratamento de efluentes e levantamentos meteorológicos. Realizam análises físico-químicas e microbiológicas dos efluentes. Monitoram a segurança no trabalho. Em casos excepcionais e mediante autorização do superior hierárquico, poderá ser requisitado para fiscalizações fora do horário de expediente, inclusive, sábados, domingos, feriados e horários noturnos.
10	Fiscal de Obras e Posturas	Nessa carreira reúnem-se as tarefas de fiscalização de obras, segundo as diretrizes e normas federais, estaduais e municipais, devendo o profissional tomar as medidas administrativas para de coibir o desrespeito, pelo cidadão, da legislação aplicável. Em casos

		excepcionais e mediante autorização do superior hierárquico, poderá ser requisitado para fiscalizações fora do horário de expediente, inclusive, sábados, domingos, feriados e horários noturnos.
04	Fiscal de Tributos	Exercer a fiscalização nas empresas industriais, comerciais e de prestação de serviços de concessões públicas. Lançamentos de créditos tributários e não tributários em cumprimento de toda legislação tributária, exercendo plenamente as atividades pertinentes para sua aplicação e eficiência. Em casos excepcionais e mediante autorização do superior hierárquico, poderá ser requisitado para fiscalizações fora do horário de expediente, inclusive, sábados, domingos, feriados e horários noturnos.
02	Fiscal Municipal	A carreira envolve a fiscalização dos tributos, transporte coletivo, posturas, atividades empresariais, de serviços e comerciais, para cumprimento da legislação, normas e regulamentos.
03	Fiscal Municipal de Obras	Nessa carreira reúnem-se as tarefas de fiscalização de obras, segundo as diretrizes e normas federais, estaduais e municipais, devendo o profissional tomar as medidas administrativas para de coibir o desrespeito, pelo cidadão, da legislação aplicável.
04	Fiscal Sênior de Meio Ambiente	Orientam e fiscalizam as atividades e obras para prevenção/preservação ambiental e da saúde, por meio de vistorias, inspeções e análises técnicas de locais, atividades, obras, projetos e processos, visando o cumprimento da legislação ambiental e sanitária; promovem educação sanitária e ambiental. Em casos excepcionais e mediante autorização do superior hierárquico, poderá ser requisitado para fiscalizações fora do horário de expediente, inclusive, sábados, domingos, feriados e horários noturnos.
02	Fiscal Sênior de Obras e Posturas	Nessa carreira reúnem-se as tarefas de coordenação da fiscalização de obras, segundo as diretrizes e normas federais, estaduais e municipais, devendo o profissional tomar as medidas administrativas para de coibir o desrespeito, pelo cidadão, da legislação aplicável. Em casos excepcionais e mediante autorização do superior hierárquico, poderá ser requisitado para fiscalizações fora do horário de expediente, inclusive, sábados, domingos, feriados e horários noturnos.
05	Fiscal Sênior de Tributos	Exercer a fiscalização das empresas industriais, comerciais e de prestação de serviço de concessões públicas. Lançamentos de créditos tributários e não tributários em cumprimento de toda legislação tributária, exercendo plenamente as atividades pertinentes para a sua aplicação e eficiência. Promover o acompanhamento das receitas tributárias ao qual o Município tem repartição constitucional criando relatórios mensais. Responder os requerimentos de recurso administrativo tributário com a devida fundamentação legal e nos prazos regulamentados. Em casos excepcionais e mediante autorização do superior hierárquico, poderá ser requisitado para fiscalizações fora do horário de expediente, inclusive, sábados, domingos, feriados e horários noturnos.
66	Guarda Civil Municipal	Proteção do patrimônio, bens, serviços e instalações públicas municipais, e apoio à administração no exercício de seu poder de polícia administrativa.
01	Mecânico	Envolve as tarefas de manutenção e reparos de veículos automotores, leves e pesados, como também de máquinas pesadas e agrícolas.
02	Médico do Trabalho	Tem atribuição de acompanhar os processos de segurança do trabalho e toda atividade relacionada à saúde do servidor, como exames periódicos, admissionais, demissionais e outras correlatas.
03	Médico Veterinário	Envolve atribuições da medicina veterinária, na execução de serviços próprios da profissão, e fiscalização pertinente à área de atuação, com objetivos de prevenir o contágio de doenças pela população em geral.

29	Motorista	Conduzir os veículos de transporte leves ou pesados do município, além de tarefas de transportar objetos, documentos e outros materiais relativos à atividade da administração pública em geral, responsabilizando-se em entregá-los a quem de direito, quando não for possível ou desnecessário disponibilizar auxiliares para descarregamento ou condução.
45	Oficial Administrativo	A carreira inclui as tarefas em área burocrática, com elaboração de minutas, mensagens, redação, despachos dos mais diversos, entre outros atos, e documentos de natureza de média complexidade, interpretação de relatórios, demonstrativos gráficos, serviços datilográficos ou de digitação de documentos, além de auxílio em atividades de secretaria executiva.
01	Oficial de Obras e Serviços	Essa carreira envolve atividades de serviços de jardinagem, conservação e manutenção de parques e praças públicas, além de outras atribuições que contribuam para o cumprimento das normas paisagísticas e de posturas municipais.
18	Pedreiro	A carreira compreende a edificação de prédio de alvenaria ou de outros materiais similares e se relaciona à execução de fundações, alicerces, assentamento de tijolos, rebocos e acabamentos em geral, além das atribuições gerais do ofício.
11	Pintor	Compreende a pintura e conservação de prédios e bens públicos em geral, em diversas superfícies, como paredes, madeira e ferro. Compete desempenhar todas as atividades inerentes à boa e adequada técnica de aplicação de tintas.
33	Psicólogo	Atribuições próprias da profissão, aplicadas à Administração Pública em todas as áreas que necessitarem da atuação desse profissional.
03	Técnico Agropecuário	Atribuições na área de desenvolvimento rural, destinadas à implementação de tarefas de natureza de média complexidade.
06	Técnico de Cadastro e Tributação	As atribuições que dão caráter a essa carreira envolvem o planejamento do controle da execução dos cadastros municipais de interesse direto da administração fazendária, como registro e acompanhamento de tributos municipais, além de interpretação das normas, códigos e legislação em geral, com auxílio da Procuradoria Jurídica, se necessário.
15	Técnico de Edificações	Realizam levantamentos topográficos e planialtimétricos. Desenvolvem e legalizam projetos de edificações sob supervisão de um engenheiro civil; planejam a execução, orçam e providenciam suprimentos e supervisionam a execução de obras e serviços. Treinam mão-de-obra e realizam o controle tecnológico de materiais e do solo.
14	Técnico de Orçamento e Contabilidade	Inclui atribuições de elaboração de propostas e execuções orçamentárias, registros de fatos da gestão orçamentária, financeira, patrimonial; pareceres, elaboração e análise de demonstrativos contábeis e orçamentários; análise de legalidade de despesas e economicidade, além de estender a atribuição ao exame do mérito dos dispêndios confrontados com os objetivos dos planos, programas e objetivos de trabalho. A carreira envolve outras atividades afins à contabilidade pública.
03	Técnico em Informática	Compreende as atribuições de manutenção e conserto de equipamentos de informática, a instalação e completo domínio no manuseio de programas essenciais ao funcionamento da administração municipal.
07	Técnico em Segurança do Trabalho	Envolve atividade técnico-profissional da área de segurança do trabalho, com atribuições próprias destinadas a auxiliar, verificar e introduzir atos e medidas correlacionadas à segurança do servidor nas mais diversas áreas de trabalho.
13	Telefonista	Atividades de atendimento próprias de operação de mesa telefônica ou afim, além de atribuições de atendimento em geral, ainda que pessoal ou por meio virtual.

17	Terapeuta Ocupacional	Atribuições próprias da profissão, exercidas junto órgão especializado da Administração Pública.
05	Analista Técnico Jurídico	Dar apoio administrativo-jurídico ao Procurador, compete ao servidor promover estudos de natureza jurídico-administrativa, examinar e emitir análise prévia por escrito; minutar relatórios com fundamentação técnica, com informações de soluções jurídicas cabíveis, de acordo com os princípios da Administração Pública e legislação vigente, sempre supervisionado pelo Procurador; atuar em diligências externas, em atendimento às demandas administrativas ou contenciosas; realizar atendimento prévio ao cidadão, quando absolutamente necessário, e prestar as informações aos Procuradores e, por orientações destes, agir no sentido de resolver os assuntos demandados; participar de comissões nomeadas pelo Prefeito ou Procurador-geral.
08	Treinador Esportivo	Exige-se do profissional formação em Educação Física, cujas atribuições se relacionam às atividades físicas com crianças, jovens e adultos; ensino de técnicas desportivas; treinamentos especializados com atletas de diferentes esportes; instruir-lhes acerca dos princípios e regras inerentes a cada um deles; avalia e supervisiona o preparo físico dos atletas; acompanha e supervisiona as práticas desportivas; elabora informes técnicos e científicos na área de atividades físicas e do desporto.
02	Arquiteto Urbanista	Atribuições de planejamento e execução do desenvolvimento físico e territorial do município, através de medidas técnicas e princípios profissionais.
35	Auxiliar de Biblioteca	Envolve atribuições que não são propriamente de ensino, mas guardam com ela pertinência próxima, de caráter auxiliar, além de auxiliar na organização e manutenção de bibliotecas.
02	Bibliotecário	Atribuições de nível superior, próprios do planejamento e implantação de bibliotecas, sob diretrizes de seu aproveitamento segundo as características da comunidade escolar.
08	Fonoaudiólogo	A carreira reúne as atividades próprias do profissional, exercidas na área de Educação e Saúde, com atuação clínica em programas e projetos de prevenção à saúde do cidadão e servidor público municipal, podendo, também, ser perito do município no âmbito de sua atividade profissional.
20	Laboratorista de Informática	Auxiliar o regente escolar na elaboração de projetos educacionais na área de informática, acompanhar e assessorá-lo em sala de aula na orientação dos alunos nas atividades de informática, como também prestar suporte técnico-operacional na instituição educacional.
08	Nutricionista	Atividades próprias da profissão de nutricionista, de nível superior, com aplicação de técnicas e conhecimentos na elaboração do cardápio das merendas escolares, entre outras tarefas pertinentes do profissional na Educação e Saúde.
05	Assistente de Farmácia	Atribuições de média complexidade, no auxílio de atendimento ao público na farmácia do município, organização de controle e estoque dos medicamentos, entre outras atividades afins.
82	Auxiliar de Saúde	Atribuições de auxílio geral em todas as atividades de saúde pública que não exigem formação ou conhecimento técnico profissional.
08	Bioquímico	Atribuições próprias da profissão, exercidas nos setores de saúde pública, especialmente nos laboratórios do município.
30	Cirurgião Dentista	Atribuições próprias da profissão, exercidas nos setores de saúde pública do município.
05	Dentista Especialista	Atribuições próprias da profissão de odontologia em especialidades inerentes à saúde pública.
30	Enfermeiro	Tem atribuição de promover, prevenir e recuperar a saúde dos indivíduos ou em comunidade, no âmbito da saúde público do município. Pode

		atuar em áreas da saúde: assistencial, administrativa e gerencial, nos limites das atividades inerentes à formação profissional.
01	Engenheiro Sanitarista	Atribuições próprias da formação profissão, com atuação específica nas áreas de saúde e obras e serviços urbanos.
04	Farmacêutico	A carreira inclui atribuições de farmácia, vinculadas às exigências da saúde pública do município, com atividades próprias da profissão.
08	Fiscal de Vigilância Sanitária	Atribuições de fiscalização sanitária no município, sob coordenação do Fiscal de Vigilância Sanitária Sênior. Deverá exigir dos setores públicos e privados, na forma da lei, o cumprimento das normas gerais de saúde pública. Em casos excepcionais e mediante autorização do superior hierárquico, poderá ser requisitado para fiscalizações fora do horário de expediente, inclusive, sábados, domingos, feriados, e horários noturnos.
04	Fiscal Sanitário	Atribuições de fiscalização sanitária no município, além de exigir dos setores públicos e privados, na forma da lei, o cumprimento das normas gerais de saúde pública.
02	Fiscal Sênior de Vigilância Sanitária	Atribuições de coordenação e fiscalização sanitária no município, além de exigir dos setores públicos e privados, na forma da lei, o cumprimento das normas gerais de saúde pública. Em casos excepcionais e mediante autorização do superior hierárquico, poderá ser requisitado para fiscalizações fora do horário de expediente, inclusive, sábados, domingos, feriados, e horários noturnos.
15	Fisioterapeuta	Essa carreira tem atribuições de estudo, avaliação, prevenção e tratamento de distúrbios da cinesia humana decorrentes de alterações de órgãos e sistemas humanos. Deve emitir diagnóstico, prognóstico, prescrição, intervenção e alta, nos limites da área de atuação. O Profissional deve aplicar procedimentos, técnicas, metodologias e abordagens específicas que tenham objetivos de tratar, minimizar e prevenir as mais variadas disfunções.
59	Médico	Atribuições da profissão de medicina, em clínica geral e outras especialidades inerentes à saúde pública.
15	Médico Ambulatorial	Atribuições da profissão de medicina em clínica geral e outras especialidades inerentes à saúde pública para atendimento ao cidadão, prestando atendimento ambulatorial.
20	Médico Plantonista	Atribuições da profissão de medicina em clínica geral e outras especialidades inerentes a saúde pública, em atendimento de plantão em caso de urgência e emergência.
35	Técnico de Higiene Dental	Atua na área de saúde dentária, sempre sob a supervisão do cirurgião-dentista, em clínicas, postos de saúde ou consultórios odontológicos públicos, na organização de projetos e programas educativos, além de diagnosticar, orientar e executar trabalhos intraoral, atividades essas supervisionadas pelo cirurgião-dentista.
15	Técnico de Laboratório de Patologia Clínica	Coletam, recebem e distribuem material biológico de pacientes. Preparam amostras do material biológico e realizam exames conforme protocolo. Operam equipamentos analíticos e de suporte. Executam, checam, calibram e fazem manutenção corretiva dos equipamentos, tudo conforme normas e procedimentos técnicos de boas práticas, qualidade e biossegurança.
4	Técnico de Radiologia	Executa procedimentos na função de radiologia em geral, mediante técnicas e procedimentos profissionais de nível médio, com exigência de formação especial para atuar na área.
68	Técnico em Enfermagem	Com formação técnica, desempenha atividades em estabelecimentos de assistência médica na área da saúde pública; prestam assistência ao paciente, atuando sob supervisão de enfermeiro; organizam ambiente de trabalho, dão continuidade aos plantões, realizam registros e elaboram

		relatórios técnicos; comunicam-se com pacientes e familiares e com a equipe de saúde.
01	Técnico em Química	O Técnico em Química busca desenvolver atribuições necessárias à operação, monitoramento e controle analítico de processos de laboratório, à prestação de serviços de assistência técnica na área de saúde, ao controle de qualidade de insumos e produtos, tudo fundamentado nos princípios e conhecimentos obtidos no curso técnico específico.
14	Procurador do Município	A carreira compreende a atividade de assessoramento superior, de natureza jurídica, defesa do município em juízo ou fora dele, elaboração de pareceres, minutas de atos normativos, contratos e termos diversos, além daqueles previstos em lei especial.
PREVIDÊNCIA DO MUNICÍPIO DE CONGONHAS		
01	Agente Previdenciário	Atividade de nível superior com bacharelado em Ciências Contábeis, Administração, Economia ou Atuária. A carreira abrange atribuições dirigidas a administração e assistência previdenciária, segundo as normas aplicáveis ao RPPS, fiscalização dentro do próprio órgão ou nos outros órgãos da Administração Direta e Indireta, atividades burocráticas, representativas e afins do Regime Próprio de Previdência Social.

ANEXO II

	NÍVEL I					NÍVEL II					NÍVEL III					NÍVEL IV		
PG/C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
EM1	R$ 1.698,05	R$ 1.782,95	R$ 1.872,10	R$ 1.965,71	R$ 2.063,99	R$ 2.167,19	R$ 2.275,55	R$ 2.389,33	R$ 2.508,79	R$ 2.634,23	R$ 2.765,94	R$ 2.904,24	R$ 3.049,45	R$ 3.201,93	R$ 3.362,02	R$ 3.530,12	R$ 3.706,63	R$ 3.891,96
EM2	R$ 1.965,71	R$ 2.064,00	R$ 2.167,20	R$ 2.275,56	R$ 2.389,33	R$ 2.508,80	R$ 2.634,24	R$ 2.765,95	R$ 2.904,25	R$ 3.049,46	R$ 3.201,93	R$ 3.362,03	R$ 3.530,13	R$ 3.706,64	R$ 3.891,97	R$ 4.086,57	R$ 4.290,90	R$ 4.505,44
EM3/40	R$ 2.593,73	R$ 2.723,42	R$ 2.859,59	R$ 3.002,57	R$ 3.152,70	R$ 3.310,33	R$ 3.475,85	R$ 3.649,64	R$ 3.832,12	R$ 4.023,73	R$ 4.224,91	R$ 4.436,16	R$ 4.657,97	R$ 4.890,86	R$ 5.135,41	R$ 5.392,18	R$ 5.661,79	R$ 5.944,88
EM3/30	R$ 1.945,30	R$ 2.042,56	R$ 2.144,69	R$ 2.251,93	R$ 2.364,52	R$ 2.482,75	R$ 2.606,88	R$ 2.737,23	R$ 2.874,09	R$ 3.017,79	R$ 3.168,68	R$ 3.327,12	R$ 3.493,47	R$ 3.668,15	R$ 3.851,56	R$ 4.044,13	R$ 4.246,34	R$ 4.458,66
EM4/40	R$ 3.049,46	R$ 3.201,93	R$ 3.362,03	R$ 3.530,13	R$ 3.706,64	R$ 3.891,97	R$ 4.086,57	R$ 4.290,90	R$ 4.505,44	R$ 4.730,71	R$ 4.967,25	R$ 5.215,61	R$ 5.476,39	R$ 5.750,21	R$ 6.037,72	R$ 6.339,61	R$ 6.656,59	R$ 6.989,42
EM4/30	R$ 2.287,10	R$ 2.401,46	R$ 2.521,53	R$ 2.647,60	R$ 2.779,98	R$ 2.918,98	R$ 3.064,93	R$ 3.218,18	R$ 3.379,09	R$ 3.548,04	R$ 3.725,44	R$ 3.911,72	R$ 4.107,30	R$ 4.312,67	R$ 4.528,30	R$ 4.754,72	R$ 4.992,45	R$ 5.242,08
EM5	R$ 3.706,63	R$ 3.891,96	R$ 4.086,56	R$ 4.290,89	R$ 4.505,43	R$ 4.730,70	R$ 4.967,24	R$ 5.215,60	R$ 5.476,38	R$ 5.750,20	R$ 6.037,71	R$ 6.339,60	R$ 6.656,57	R$ 6.989,40	R$ 7.338,87	R$ 7.705,82	R$ 8.091,11	R$ 8.495,66
EMT/30	R$ 2.287,10	R$ 2.401,46	R$ 2.521,53	R$ 2.647,60	R$ 2.779,98	R$ 2.918,98	R$ 3.064,93	R$ 3.218,18	R$ 3.379,09	R$ 3.548,04	R$ 3.725,44	R$ 3.911,72	R$ 4.107,30	R$ 4.312,67	R$ 4.528,30	R$ 4.754,72	R$ 4.992,45	R$ 5.242,08
EMSP	R$ 2.904,24	R$ 3.049,45	R$ 3.201,92	R$ 3.362,02	R$ 3.530,12	R$ 3.706,63	R$ 3.891,96	R$ 4.086,56	R$ 4.290,89	R$ 4.505,43	R$ 4.730,70	R$ 4.967,24	R$ 5.215,60	R$ 5.476,38	R$ 5.750,20	R$ 6.037,71	R$ 6.339,59	R$ 6.656,57
TES/20	R$ 5.476,39	R$ 5.750,21	R$ 6.037,72	R$ 6.339,61	R$ 6.656,59	R$ 6.989,42	R$ 7.338,89	R$ 7.705,83	R$ 8.091,12	R$ 8.495,68	R$ 8.920,46	R$ 9.366,49	R$ 9.834,81	R$ 10.326,55	R$ 10.842,88	R$ 11.385,02	R$ 11.954,27	R$ 12.551,99
TES/25	R$ 6.989,40	R$ 7.338,87	R$ 7.705,81	R$ 8.091,10	R$ 8.495,66	R$ 8.920,44	R$ 9.366,46	R$ 9.834,79	R$ 10.326,53	R$ 10.842,85	R$ 11.385,00	R$ 11.954,25	R$ 12.551,96	R$ 13.179,56	R$ 13.838,53	R$ 14.530,40	R$ 15.256,98	R$ 16.019,83
ST/30	R$ 5.476,38	R$ 5.750,20	R$ 6.037,71	R$ 6.339,59	R$ 6.656,57	R$ 6.989,40	R$ 7.338,87	R$ 7.705,82	R$ 8.091,11	R$ 8.495,66	R$ 8.920,45	R$ 9.366,47	R$ 9.834,79	R$ 10.326,53	R$ 10.842,86	R$ 11.385,00	R$ 11.954,25	R$ 12.551,96
MS/20	R$ 7.301,85	R$ 7.666,95	R$ 8.050,29	R$ 8.452,81	R$ 8.875,45	R$ 9.319,22	R$ 9.785,18	R$ 10.274,44	R$ 10.788,16	R$ 11.327,57	R$ 11.893,95	R$ 12.488,65	R$ 13.113,08	R$ 13.768,73	R$ 14.457,17	R$ 15.180,03	R$ 15.939,03	R$ 16.735,98
MS/15	R$ 5.476,39	R$ 5.750,21	R$ 6.037,72	R$ 6.339,61	R$ 6.656,59	R$ 6.989,42	R$ 7.338,89	R$ 7.705,83	R$ 8.091,12	R$ 8.495,68	R$ 8.920,46	R$ 9.366,49	R$ 9.834,81	R$ 10.326,55	R$ 10.842,88	R$ 11.385,02	R$ 11.954,27	R$ 12.551,99
ES/20	R$ 5.476,38	R$ 5.750,20	R$ 6.037,71	R$ 6.339,59	R$ 6.656,57	R$ 6.989,40	R$ 7.338,87	R$ 7.705,82	R$ 8.091,11	R$ 8.495,66	R$ 8.920,45	R$ 9.366,47	R$ 9.834,79	R$ 10.326,53	R$ 10.842,86	R$ 11.385,00	R$ 11.954,25	R$ 12.551,96
ES/25	R$ 5.476,38	R$ 5.750,20	R$ 6.037,71	R$ 6.339,59	R$ 6.656,57	R$ 6.989,40	R$ 7.338,87	R$ 7.705,82	R$ 8.091,11	R$ 8.495,66	R$ 8.920,45	R$ 9.366,47	R$ 9.834,79	R$ 10.326,53	R$ 10.842,86	R$ 11.385,00	R$ 11.954,25	R$ 12.551,96
ES/30	R$ 6.656,58	R$ 6.989,41	R$ 7.338,88	R$ 7.705,82	R$ 8.091,11	R$ 8.495,67	R$ 8.920,45	R$ 9.366,48	R$ 9.834,80	R$ 10.326,54	R$ 10.842,87	R$ 11.385,01	R$ 11.954,26	R$ 12.551,97	R$ 13.179,57	R$ 13.838,55	R$ 14.530,48	R$ 15.257,00

Compromisso CÂMARA MUNICIPAL
Casa do Legislativo Vereador Ênio da Gama

ANEXO III

EM1	EM2	EM3	EM4	EM5	EM7	MESP
Telefonista	Cuidador	Encarregado de Serviços Internos	Escrevente Geral	Oficial Administrativo	Técnico de Orçamento e Contabilidade	Guarda Civil Municipal
Pedreiro	Auxiliar de Biblioteca	Encarregado de Turma	Fiscal Municipal	Encarregado de Limpeza Urbana	Desenhista Técnico	
Calceteiro	Auxiliar de Saúde	Encarregado de Cantina	Fiscal Municipal de Obras		Técnico Agropecuário	
Pintor	Motorista		Fiscal de Obras e Posturas		Técnico em Segurança do Trabalho	
Oficial de Obras e Serviços	Assistente de Farmácia		Fiscal Sanitário		Técnico em Informática	
Carpinteiro/Marceneiro			Fiscal de Vigilância Sanitária		Técnico em Enfermagem	
Bombeiro Hidráulico			Fiscal de Meio Ambiente		Técnico de Higiene Dental	
Eletricista			Fiscal de Tributos		Técnico de Radiologia	
Mecânico					Técnico em Química	
					Técnico de Laboratório de Patologia Clínica	
					Técnico de Edificações	
					Técnico de Cadastro e Tributação	
					Laboratorista de Informática	

TP5	TEST	TEMT	TEM4			TEMESP
Procurador do Município	Fiscal Sênior de Tributos	Técnico de Orçamento e Contabilidade	Fiscal de Tributos			Guarda Civil Municipal
	Analista Técnico Jurídico	Técnico de Cadastro e Tributação				

AGS	AGST	AGMT	AGM4	AGM3	AGM2	AGM1
Médico do Trabalho	Analista de Sistema	Técnico em Segurança do Trabalho	Escrevente Geral	Encarregado de Cantina	Cuidador	Telefonista
Engenheiro em Segurançado Trabalho	Treinador Esportivo	Técnico em Informática	Fiscal Municipal	Encarregado de Serviços Internos		
Economista						
			AGM5			
			Oficial Administrativo			

ASS	ASST	ASMT	ASM4	ASM3	ASM2	ASM1
Médico	Fiscal Sênior de Vigilância Sanitária	Técnico em Enfermagem	Fiscal Sanitário		Auxiliar de Saúde	
Enfermeiro		Técnico de Higiene Dental	Fiscal de Vigilância Sanitária		Assistente de Farmácia	
Fisioterapeuta		Técnico de Laboratório de Patologia Clínica				
Engenheiro Sanitarista		Técnico de Radiologia				
Psicólogo		Técnico em Química				
Médico Ambulatorial						
Médico Plantonista						
Bioquímico						
Farmacêutico						
Cirurgião-Dentista						
Dentista Especialista						

OES			OEMT	OEM2		
Bibliotecário			Laboratorista de Informática	Auxiliar de Biblioteca		
Nutricionista						
Fonoaudiólogo						

UBS	UBST	UBMT	UBM4	UBM3	UBM2	UBM1
Arquiteto	Fiscal Sênior de Obras e Posturas	Técnico de Edificações	Fiscal Municipal de Obras	Encarregado de Turma	Motorista	Pintor
Arquiteto Urbanista		Desenhista Técnico	Fiscal de Obras e Posturas			Oficial de Obras e Serviços
Engenheiro Civil						Carpinteiro/Marceneiro
Engenheiro Eletricista			UBM5			Bombeiro Hidráulico
Engenheiro Mecânico			Encarregado de Limpeza Urbana			Eletricista
						Pedreiro
						Calceteiro
						Mecânico

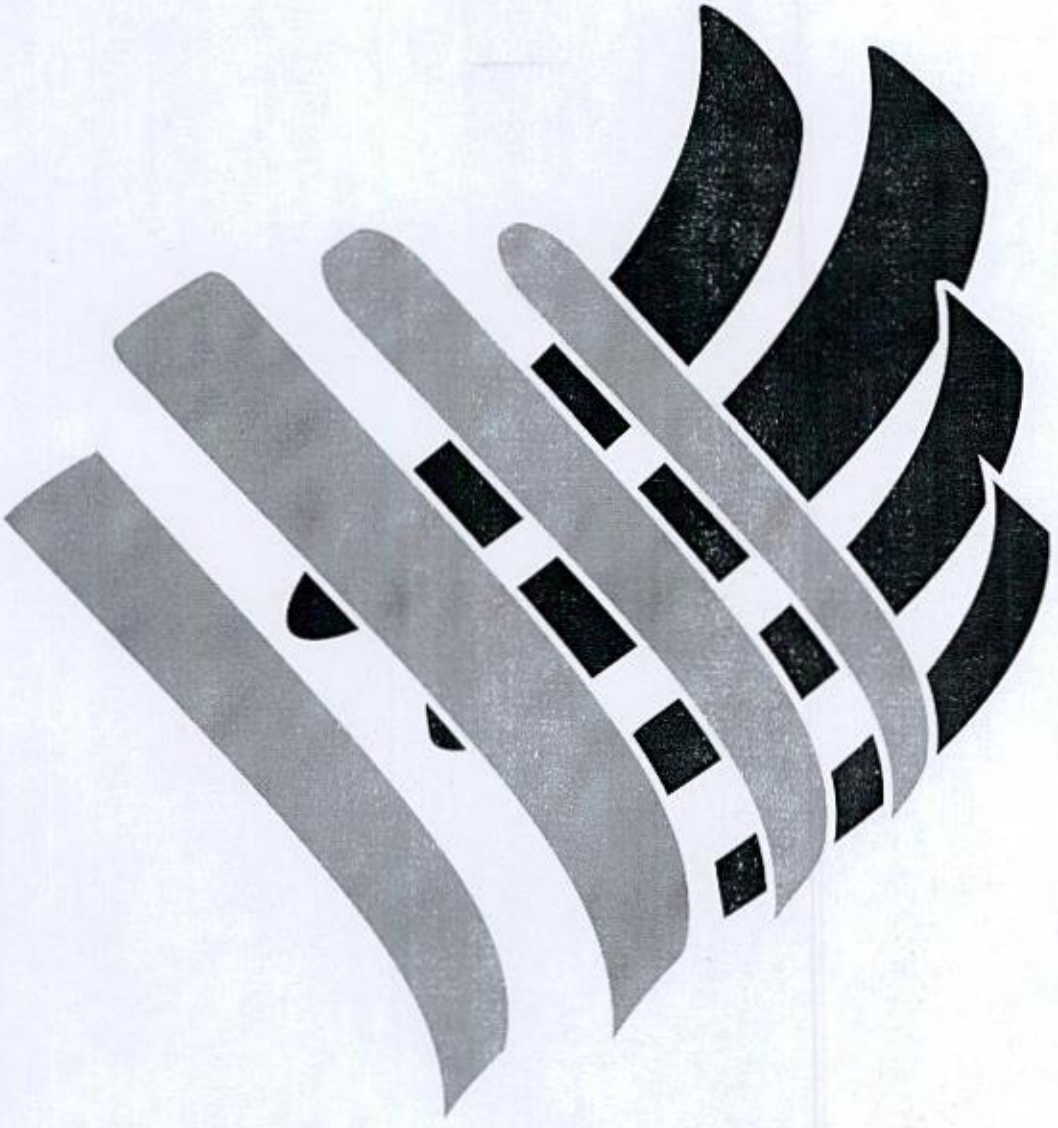
MAS	MAST	MAAT	MAAM				
Engenheiro Florestal	Fiscal Sênior de Meio Ambiente	Técnico Agropecuário	Fiscal de Meio Ambiente				
Engenheiro Agrônomo							
Médico Veterinário							
DSS							
Assistente Social							
Terapeuta Ocupacional							
Transformação de Cargos							
Nomenclatura Nova	Transformados						
Escrevente Geral	Escriturário Assistente	Assistente Administrativo	Agente Administrativo				
Arquiteto Urbanista	Urbanista						
Engenheiro Eletricista	Engenheiro Eletricista/Eletrônico						

ANEXO IV

Cargos	Escolaridade	Carga Horária		Classe
		Semanal	Mensal	
Agente Previdenciário	ES	25	113	ES/25
Analista de Sistemas	ES	30	135	ST/30
Analista Técnico Jurídico	ES	30	135	ST/30
Arquiteto	ES	25	113	ES/25
Arquiteto Urbanista	ES	25	113	ES/25
Assistente de Farmácia	EM	30	135	EM2
Assistente Social	ES	25	113	ES/25
Auxiliar de Biblioteca	EM	30	135	EM2
Auxiliar de Saúde	EM	30	135	EM2
Bibliotecário	ES	25	113	ES/25
Bioquímico	ES	25	113	ES/25
Bombeiro Hidráulico	EM	40	180	EM1
Calceteiro	EM	40	180	EM1
Carpinteiro / Marceneiro	EM	40	180	EM1
Cirurgião Dentista	ES	20	90	ES/20
Cuidador	EM	30	135	EM2
Dentista Especialista	ES	20	90	ES/20
Desenhista Técnico	EM	30	135	EMT
Economista	ES	30	135	ES/30
Economista	ES	25	113	ES/25
Eletricista	EM	40	180	EM1
Encarregado de Cantina	EM	30	135	EM3
Encarregado de Limpeza Urbana	EM	40	180	EM5
Encarregado de Serviços Internos	EM	30	135	EM3
Encarregado de Turma	EM	40	180	EM3
Enfermeiro	ES	25	113	ES/25
Engenheiro Agrônomo	ES	25	113	ES/25
Engenheiro Civil	ES	25	113	ES/25
Engenheiro Eletricista	ES	25	113	ES/25
Engenheiro em Segurança do Trabalho	ES	25	113	ES/25
Engenheiro Florestal	ES	25	113	ES/25
Engenheiro Mecânico	ES	25	113	ES/25
Engenheiro Sanitarista	ES	25	113	ES/25
Escrevente Geral	EM	40	180	EM4/40

Escrevente Geral	EM	30	135	EM4/30
Farmacêutico	ES	25	113	ES/25
Fiscal de Meio Ambiente	EM	40	180	EM4/40
Fiscal de Meio Ambiente	EM	30	135	EM4/30
Fiscal de Obras e Posturas	EM	40	180	EM4/40
Fiscal de Obras e Posturas	EM	30	135	EM4/30
Fiscal de Tributos	EM	40	180	EM4/40
Fiscal de Tributos	EM	30	135	EM4/30
Fiscal de Vigilância Sanitária	EM	40	180	EM4/40
Fiscal de Vigilância Sanitária	EM	40	180	EM4/40
Fiscal Municipal	EM	40	180	EM4/40
Fiscal Municipal	EM	40	180	EM4/40
Fiscal Municipal de Obras	EM	40	180	EM4/40
Fiscal Municipal de Obras	EM	40	180	EM4/40
Fiscal Sanitário	EM	40	180	EM4/40
Fiscal Sanitário	EM	40	180	EM4/40
Fiscal Sênior de Meio Ambiente	ES	30	135	ST/30
Fiscal Sênior de Obras e Posturas	ES	30	135	ST/30
Fiscal Sênior de Tributos	ES	30	135	ST/30
Fiscal Sênior de Vigilância Sanitária	ES	30	135	ST/30
Fisioterapeuta	ES	25	113	ES/25
Fonoaudiólogo	ES	25	113	ES/25
Guarda Civil Municipal	EM	40	180	MESP
Laboratorista de Informática	EM	30	135	EMT
Mecânico	EM	40	180	EM1
Médico	ES	20	90	MS20
Médico Ambulatorial	ES	20	90	MS20
Médico Plantonista	ES	12	54	ES15
Médico Veterinário	ES	25	113	ES/25
Motorista	EM	40	180	EM2
Nutricionista	ES	25	113	ES/25
Oficial Administrativo	EM	30	135	EM5
Oficial de Obras e Serviços	EM	40	180	EM1
Pedreiro	EM	40	180	EM1
Pintor	EM	40	180	EM1
Procurador	ES	25	113	TES/25
Psicólogo	ES	25	113	ES/25
Técnico Agropecuário	EM	30	135	EMT
Técnico de Cadastro e Tributação	EM	30	135	EMT

Técnico de Edificações	EM	30	135	EMT
Técnico de Higiene Dental	EM	30	135	EMT
Técnico de Laboratório de Patologia Clínica	EM	30	135	EMT
Técnico de Orçamento e Contabilidade	EM	30	135	EMT
Técnico de Radiologia	EM	30	135	EMT
Técnico em Enfermagem	EM	30	135	EMT
Técnico em Informática	EM	30	135	EMT
Técnico em Química	EM	30	135	EMT
Técnico em Segurança do Trabalho	EM	30	135	EMT
Telefonista	EM	20	90	EM1
Terapeuta Ocupacional	ES	25	113	ES/25
Treinador Esportivo	ES	30	135	ST/30



valoriza

Memorial da Marca – PROGRAMA VALORIZA

O Programa Valoriza tem como diretrizes fundamentais a Participação, a Capacitação e o Desempenho dos Servidores. Neste sentido, a marca do programa traz como principais elementos conceituais a escuta, a necessidade de constante evolução e o reconhecimento. Os referidos elementos conceituais trazem inspirações formais à marca, como as referências geométricas dos espirais em suas múltiplas leituras, tais como:

a) o formato espiral/concha da cóclea – órgão do ouvido interno que vibra de acordo com estímulo sonoro e é responsável pela audição/escuta; b) as formas espiraladas das digitais humanas, como referências à necessidade de compreensão das individualidades; c) a integração com a cultura local fazendo referência aos espirais recorrentemente encontrados nas obras barrocas.

Como elemento de síntese formal foi adotado o desenho gestual do aplauso, que integrado à ideia de espiral geram a marca. Os elementos lineares (dedos) que nascem com ângulos agudos pontiagudas são atenuados na extremidade oposta, conferindo a noção de redução de arestas, quinas, rebarbas, sugerindo o aperfeiçoamento ao longo do processo. O nome do programa "Valoriza" se insere centralizado abaixo, com a customização dos caracteres com linguagem moderna e leve (sem serifa), de modo que este ganha robustez no sentido da leitura, criando ainda uma sugestão de personagem/ícone humano com a mão levantada (sugerindo prontidão) na junção das letras "L" e "o".

Congonhas CÂMARA MUNICIPAL

Casa do Legislativo Vereador Ênio da Gama

Ofício nº 219/2023/Secretaria

Congonhas, 16 de Outubro de 2023.

Exmo. Sr.
Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

Assunto: Encaminhamento.

Exmo. Senhor Prefeito,

Encaminhamos Projetos de Leis aprovados pela Câmara Municipal de Congonhas:

PROJETO DE LEI Nº	AUTOR	PROPOSIÇÃO DE LEI Nº
PL Substitutivo ao PL 85/2023	Executivo	070/2023
PL Substitutivo ao PL 86/2023	Executivo	071/2023
PL 87/2023	Executivo	072/2023

Atenciosamente.

IGOR JONAS SOUZA COSTA
Presidente da Mesa Diretora
Câmara Municipal de Congonhas

RECEBIDO EM: 16/10/23
Câmara Municipal de Congonhas
Matrícula 20139000 - SEGOV

CMC/MR

LEI N.º 4.207, DE 31 DE OUTUBRO DE 2023.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Denominação, Vencimentos e Carreiras dos Servidores Públicos do Município de Congonhas, MG, que se relaciona com os cargos de Ensino Fundamental.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui novo plano de cargos e carreiras do Poder Executivo do município de Congonhas, relativos aos cargos com exigência em Ensino Fundamental, que se baseia no programa "Valoriza", e se fundamenta no art. 39, §1º, incisos I, II e III, da Constituição Federal, dispõe sobre o quadro geral de pessoal com natureza de provimento efetivo, define a denominação dos cargos, vencimentos, atribuições e carreiras dos servidores.

Parágrafo único. A logomarca "Valoriza", denominação escolhida pelos servidores se constitui como símbolo oficial em homenagem aos servidores do município de Congonhas.

Seção I

Do Quadro de Provimento Efetivo

Art. 2º O Quadro de Pessoal Efetivo cujos cargos exigem formação no Ensino Fundamental se constitui das seguintes classes:

Art. 3º As classes de cargos de provimento efetivo da carreira do Ensino Fundamental, agrupadas conforme os níveis de escolaridade, são denominados:

a) EF1;

b) EF2; e

c) EF3.

§ 1º Os cargos de provimentos efetivos deste plano de carreiras já criados ou que venham a ser criados deverão ser distribuídos conforme as seguintes áreas de competências:

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

I - **AS – Assistência à Saúde**, cujos cargos com atribuições típicas de atendimento, assistência, prevenção e promoção à Saúde, destinadas ao atendimento direto ao cidadão, médica, odontológica, Enfermagem, Farmacêutica, Análises Clínicas, entre outras; indireta, por meio das áreas de Vigilância Sanitária, Zoonoses e demais atividades;

II - **UB – Urbanística**, que tem em seus cargos correlacionados atribuições de ordem e controle urbanísticos, como obras, infraestrutura urbana, aprovação de projetos, entre outras atividades afins;

III - **DS – Desenvolvimento Social**, cujos cargos relacionam-se diretamente à execução de políticas de assistência social em dois tipos de proteção: Social Básica, destinada à prevenção de riscos sociais e pessoais; e Social Especial, destinada a famílias e indivíduos que já se encontram em situação de risco e que tiveram seus direitos violados por ocorrência de abandono, maus-tratos, abuso sexual, uso de drogas, entre outros;

IV - **AG – Administração Geral** – Cargos cujas atribuições referem-se ao apoio e movimento logístico de toda a estrutura da Administração Pública, que dará suporte à execução fim de todos os segmentos do Poder Executivo de agir para o desenvolvimento das políticas públicas de competência do município;

V - **MA – Meio Ambiente** – que tem em seus cargos correlacionados atribuições de ordem e controle ambiental, fiscalização, autorizações e outros atos que envolvam o meio ambiente no território do município; e

§2º Diante da similaridade e características das funções de alguns cargos, que se interligam em mais de uma área distinta, definida pelo *caput* deste artigo, não impede que o servidor de determinado cargo esteja lotado em secretaria distinta à classificação adotada.

Seção II

Da Carreira – Progressão e Promoção

Art. 4º Os graus das classes são discriminados por referência alfanumérica, que se inicia com o vencimento base inicial de uma classe de cargos, 1 (um), precedido de uma nomenclatura alfabética, e prossegue até o último vencimento base na carreira, 18 (dezoito), e assim sucessivamente conforme cada classe de cargo.

Art. 5º A classificação das classes é norteada pela relação da natureza, complexidade e grau de responsabilidade das atividades laborais de cada cargo, peculiaridade e requisitos de investidura, cujos vencimentos serão atribuídos, por lei, mediante essa correlação e, também, nas condições orçamentárias e financeiras do município, em consonância aos princípios de gestão com responsabilidade fiscal.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

Art. 6º O provimento em cargo público dar-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, respeitada a ordem de classificação do candidato, legislação e as normas do edital.

Art. 7º Constitui a carreira do servidor em progressão, promoção e premiação por mérito.

Art. 8º Os padrões de vencimentos são 18, que se identificam na ordem horizontal como progressão, além de ascensão para cada carreira, identificados como promoção, cujo acesso de um ou outro pelo servidor dar-se-á por merecimento, formação em cursos técnicos relativos à Administração Pública ou que pressupõe aperfeiçoamento direto ao serviço, critérios esses estabelecidos nesta Lei e por regulamento.

Art. 9º A progressão dar-se-á mediante avaliação de desempenho favorável do servidor em interregnos bienais, com acréscimo remuneratório de 2% (dois porcento) entre um padrão de vencimento e o imediatamente seguinte, conforme a tabela de vencimentos do Anexo II.

Parágrafo único. A progressão horizontal e promoção por acesso serão efetivamente pagos a partir do segundo mês subsequente relativo ao cumprimento do período bienal.

Art. 10. A promoção de avanço é a passagem do servidor titular de cargo em caráter efetivo ao primeiro padrão do nível subsequente na carreira, que ocorrerá na mesma data da progressão para o último padrão do nível em que se encontra, com efeitos financeiros a partir do segundo mês subsequente.

§ 1º Para efeito de composição da respectiva carreira, os cargos que pertencem a uma determinada classe terão quatro níveis pelos quais os padrões de vencimentos serão distribuídos.

§ 2º A promoção por avanço dar-se-á somente se o servidor obtiver nota de avaliação mínima estabelecida nesta lei.

§ 3º Se não houver avaliação do servidor, dever da Administração Pública, não ficará aquele prejudicado na progressão e ou promoção por avanço.

Art. 11. O Servidor que obtiver a conclusão em curso indicado pelo município e por este patrocinado parcialmente, perceberá, por 24 meses o cartão mérito, destinado a despesas com educação, saúde, vestuário, medicamentos, construção ou alimentação complementar.

§ 1º O benefício poderá ser concedido quatro vezes ao longo da carreira do servidor, com interregno mínimo de 4 (quatro) anos.

§ 2º Os cursos serão definidos pelo município para cada cargo ou classe de cargo, ministrado por instituição licenciada pelo Ministério da Educação e contratada pelo município, nos termos e condições estabelecidos em regulamento.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

§ 3º Os cursos deverão ser ministrados fora do horário de trabalho do servidor, mediante proporcionalidade de pagamentos entre Poder Executivo e servidor, conforme lei especial.

§ 4º O servidor deverá manter-se em atividade na administração municipal por dois anos além do último pagamento do benefício, sob pena de indenizar o município em 50% do *quantum* percebido; se aposentar, excetuando-se na condição por invalidez, o benefício cessará, além de incorrer no dever de indenizar.

§ 5º Se a demanda for maior do que a oferta de cursos, haverá exame de seleção na forma do regulamento.

Art. 12. As progressões bienais ocorrerão conforme disposto nesta Lei, após a Gestão de Pessoal aferir se o servidor cumpriu no cargo efetivo as condições e os requisitos necessários e tenha obtido nota mínima de aprovação.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho do servidor no exercício do cargo e, também, no serviço público, dar-se-á anualmente, com resultado bienal, em períodos de avaliação de início e fim conforme dispuser o regulamento.

Art. 13. O servidor efetivo no exercício de cargo comissionado terá direito à progressão horizontal e promoção que se relaciona ao cargo efetivo ao qual esteja vinculado, cujos formulários de avaliação se orientam no mapeamento de competências necessários para cada função, conforme estabelecido em decreto.

Art. 14. O servidor terá direito à progressão ou promoção no cargo que ocupa em caráter efetivo ainda que esteja nas seguintes condições:

I - no exercício de cargo comissionado;

II - se afastado para tratamento de saúde proveniente de doença profissional contraída ou adquirida em razão das atribuições do cargo;

III – em licença maternidade e por acidente de trabalho;

IV- em licença para tratamento da própria saúde, nos casos comprovados para as seguintes moléstias: tuberculose ativa, alienação mental, esclerose múltipla, neoplasia maligna, cegueira, hanseníase, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, hepatopatia grave, estados avançados de doença Paget (osteíte deformante) contaminação por radiação e síndrome de imunodeficiência adquirida e outras que lei federal específica vier a dispor; e, gravidez de risco devidamente comprovada através de junta médica, corroborada com laudo médico e exames complementares.

V- afastamentos considerados de efetivo exercício, nos ternos do Estatuto de Servidor Público.

§ 1º Será interrompido, para fins de progressão na carreira, o interstício do servidor que licenciar-se para tratar de interesse particular e adiado o interstício se o servidor:

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

I - for suspenso disciplinarmente, na proporção de 30 (trinta) dias por dia de suspensão;

II - faltar ao serviço, injustificadamente, na proporção de 1 (um) mês por dia de falta;

III - licenciar-se para tratamento da própria saúde e acompanhamento para tratamento de pessoa da família na proporção de 5 (cinco) dias por dia de licença.

§ 2º A proporção a que se refere o inciso III aplicar-se-á somente no período superior a 30 (trinta) dias.

Art. 15. Se interrompido o período bienal novo prazo iniciar-se-á no dia seguinte e, para tanto, o órgão de pessoal deverá registrar as situações funcionais do servidor em fichas físicas ou virtuais, denominados dossiês, que remetam, com segurança, as condições da carreira e prazo do servidor.

Art. 16. O servidor que se enquadrar em uma das hipóteses abaixo não concorrerá à progressão:

I – à disposição de órgão que não integra a administração centralizada do município, sem ônus para o Poder Executivo;

II – se sofrer penalidade ou houver faltado por mais de 10 (dez) dias, ressalvados os afastamentos previstos nesta Lei;

III – estiver em licença sem vencimentos.

Parágrafo único. Cumprida a penalidade, no dia imediatamente seguinte passa a contar novo prazo de contagem para fins de progressão ou promoção.

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 17. O Enquadramento é posicionar o servidor, primeiro, na classe de cargos; segundo, no cargo efetivo do atual plano aprovado por esta Lei, e há de se considerar a estreita correlação com a função então exercida, respeitando-se os graus já auferidos.

§ 1º Nenhum servidor será enquadrado em grau de vencimento menor ao que percebia no plano de cargos e carreiras anterior a este.

§ 2º O servidor em licença, sem ônus para o município, somente será enquadrado quando retornar ao exercício do cargo, nas mesmas condições previstas nesta Lei para os que estejam em efetivo exercício.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

CAPÍTULO III

DO QUADRO E DA TABELA DE VENCIMENTOS

Art. 18. O Anexo I desta Lei se compõe com a denominação das Classes, dos cargos que as integram, formação educacional ou profissional, graus e padrões de vencimentos, que discriminam cada classe de cargos a fim de conferir os vencimentos nos termos das disposições legais e art. 39, § 1°, incisos I, II e III, da Constituição Federal.

Art. 19. A tabela de vencimentos, que se constitui no Anexo II desta Lei, define para cada uma das classes os graus e padrões de vencimentos, entre os símbolos, e que compõe, no todo, o plano de carreira das classes de cargos do Poder Executivo de Congonhas.

Parágrafo único. Os vencimentos serão corrigidos, anualmente, por lei específica, considerando o disposto no art. 5° desta Lei e na Constituição Federal, com atualização da tabela realizada por decreto.

Art. 20. O Quadro de Cargos do Anexo I contempla o número de cargos já criados ou transformados, além daqueles instituídos por esta Lei.

Art. 21. O Cargo de Auxiliar de Serviços passa da jornada de trabalho de 30 horas para 40 horas semanais, os demais permanecem na mesma carga horário de trabalho.

§1° O servidor não migrará automaticamente para a nova jornada de trabalho; deverá, no caso, optar pela nova proposta desta lei no prazo de até 30 (trinta) dias, de modo irrevogável.

§ 2° A opção far-se-á dentro do prazo estipulado no §1°; contudo, a nova jornada há de ser cumprida a partir do primeiro dia útil do mês subsequente à opção.

§ 3° Se o servidor permanecer por dois meses subsequentes em jornada extraordinária ou de forma intercalada, independentemente do tempo ou condição, será alçado à jornada máxima normal para o cargo que ocupa em caráter efetivo de forma definitiva a partir do mês seguinte.

§ 4° A condição do parágrafo anterior não se realizará se ficar comprovado que o servidor, com direito à integralidade e paridade na aposentadoria, agiu de forma premeditada para burlar a previdência ou requereu a aposentadoria no prazo de até 2 (dois) anos do fato que o alçou à jornada de trabalho superior.

§ 5° O servidor que exercer hora extra por dois meses consecutivos ou de modo intercalado, independente de tempo ou condição, será alçado, na forma do regulamento, à jornada ampliada ou contabilizado o tempo extra para o banco de horas se o cargo que ocupa não tiver previsão nesta Lei de aumento de jornada normal de trabalho.

§ 6° Compete à Controladoria fiscalizar e tomar as medidas administrativas necessárias em face de todas as secretarias quanto ao abuso das atividades extraordinárias que não

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

se justificam ou são rotineiras, que, no caso, deverão ser analisadas e proposto um plano de redução de despesas e planejamento estratégico de atendimento e normalização das atividades de trabalho.

CAPÍTULO IV

DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 22. As atribuições dos cargos públicos são definidas pelo Anexo I desta Lei, que devem ser interpretadas de modo amplo, *numerus apertus*, desde que haja similaridade entre o exercício laboral, função e natureza do cargo, a fim de se evitar a burocracia e ineficiência na atividade administrativa ou pública destinada ao cidadão, com intuito de que o resultado do trabalho se complete satisfatoriamente de modo eficaz e célere.

CAPÍTULO V

Seção I

Da Avaliação de Desempenho

Art. 23. A avaliação de desempenho se constitui, para os fins desta lei, em um modelo de análise do conhecimento, habilidades e atitudes - CHA - do servidor no exercício das atribuições do cargo, que permitirá à Administração Pública aferir o desempenho, as condições de trabalho, não só individualmente quanto coletiva, para conferir-lhe a oportunidade de progredir e ser promovido, em análise de tempo, mérito, atitude e formação.

Art. 24. A progressão e promoção do servidor deve ser condizente com o aprimoramento, eficiência e eficácia na gestão pública e o modelo implantado de avaliação permitirá, em face dos dados e a considerar as seis competências técnicas, a obtenção de informações nesse processo de monitoramento, essenciais para subsidiar as decisões acerca da gestão de pessoal pelo Poder Executivo.

Art. 25. A avaliação do servidor deve ser estruturada no sentido de se aferir a visão sistêmica do processo de trabalho, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa, orientação para resultados, capacidade de desempenho, eficiência, eficácia, comprometimento, contribuições para o desempenho coletivo, assertividade, objetividade, pontualidade, atitude, organização, disponibilidade, liderança e gestão de pessoas, com pesos distintos entre esses elementos conforme dispuser o regulamento.

§ 1º A capacidade de desempenho individual, contribuição coletiva, eficiência, visão sistêmica, comunicação, criatividade, originalidade, iniciativa e orientação para resultados são elementos de avaliação cujo peso devem ser 4 (quatro), maior valor a ser atribuído no processo, podendo outros terem esse mesmo grau de importância, conforme dispuser o regulamento.

§ 2º O servidor que obtiver nota igual ou superior a 70% terá progressão e/ou promoção por avanço na carreira.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

§ 3º Metade das vagas de funções gratificadas ficará restrita à preferência de designação para aqueles servidores efetivos que obtiverem resultados igual ou maior do que 85%, nos termos do regulamento.

§ 4º Decreto regulamentará o número de vagas e de seleção de servidores se o número de concorrentes for maior do que o de vagas disponíveis.

Art. 26. A avaliação do servidor, alicerçada nos elementos estruturantes da sistemática de avaliação de desempenho e aprimoramento profissional, deve ser promovida conforme as características e especialidades de cada cargo público e em alinhamento ao que, de fato, exerce o servidor na rotina e contexto de trabalho para o qual foi designado.

Art. 27. O Chefe do Poder Executivo nomeará comissão constituída de 18 (dezoito) membros permanentes, que serão subdivididas em três equipes, e 03 (três) suplentes, efetivos, e esta equipe designará 3 (três) integrantes para as vagas móveis, cujos membros serão o chefe imediato do avaliado, o respectivo Secretário e um servidor vinculado ao quadro de pessoal deste segmento administrativo.

Parágrafo único. Essa comissão será remunerada conforme dispuser o decreto que regulamentar a avaliação de desempenho dos servidores.

Seção II

Da Avaliação do Estágio Probatório

Art. 28. O procedimento de avaliação desta Lei nos três primeiros anos, definidos como estágio probatório, será a base para a mesma comissão especial instituída por esta Lei, também com essa finalidade específica para aferir se o servidor tem desempenho favorável como condição para adquirir a estabilidade no serviço público.

Art. 29. A nota de desempenho favorável do servidor é da ordem de 70%, no mínimo.

Art. 30. Interrompe o estágio probatório:

I - afastamentos superiores a 30 dias, exceto férias regulamentares;

II - exercício em cargo comissionado;

III - licenças sem ou com vencimento;

IV - se afastado para desempenhar mandato eletivo.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31. O servidor concursado aposentado será equiparado ao servidor efetivo na tabela de vencimentos, dentro dos mesmos critérios, se preencher os requisitos constitucionais e previdenciários.

Art. 32. O vencimento do servidor público municipal não será inferior ao salário-mínimo vigente, ajustado automaticamente e compensado ao primeiro reajuste concedido.

Art. 33. O benefício do cartão-mérito dar-se-á, por primeiro, após o município implementar o plano e indicar os cursos para cada cargo ou classe; por segundo, se houver disponibilidade financeira.

Art. 34. O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 120 dias e, até que seja implantado o novo plano de cargos e carreiras, serão adotados os prazos e condições da Lei nº 3.429, de 2 de setembro de 2014.

Art. 35. Parte dos ganhos reais neste plano deverá ser considerado como antecipação de reajuste dos vencimentos que ocorreria na próxima data base, devendo o Chefe do Poder Executivo aplicar o mesmo índice inflacionário ao reajuste dos vencimentos dos cargos comissionados e dos profissionais da Educação, que, no caso, a mesma regra há de ser adotada da compensação quando majorados.

Art. 36. Ficam condicionados os efeitos desta Lei à aprovação do projeto de lei que trata sobre o aporte financeiro ao instituto municipal de previdência social do município.

Art. 37. Permanecem em processo de extinção os cargos mencionados na legislação anterior.

Art. 38. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 39. Revogam-se as disposições em contrário.

Congonhas, 31 de outubro de 2023.

CLÁUDIO ANTÔNIO DE SOUZA
Prefeito de Congonhas

ANEXO I

N.ºs Cargos	CARGOS	ATRIBUIÇÕES
02	Agente de Comunicação	Tarefas de informações em geral da administração, em atendimento por telefone, pessoal, virtual ou qualquer outro meio de comunicação, além de exercer atribuições de entregas de documentos em geral e postagens e outras tarefas afins.
53	Auxiliar de Serviços	Atribuições de natureza e complexidade elementar. Envolve a condução de papéis, processos e volumes em geral, além de serviços de acompanhamento e proteção de bens públicos e outras atividades gerais.
44	Faxineira	A carreira abrange atribuições de limpeza em geral, manutenção e conservação de dependências internas, externas, pátios e outras áreas de qualquer repartição pública.
70	Auxiliar de Obras e Serviços	Atividades auxiliares em geral, de conhecimento elementar, nas áreas de obras e serviços urbanos.
03	Auxiliar de Oficinas	Atribuições de auxílio nas atividades de mecânica de veículos leves e pesados, além de atividades auxiliares nas áreas de solda e eletricidade.
31	Gari	As atribuições da carreira são aquelas concernentes à limpeza e conservação de vias públicas, recolhimento de lixo e outras tarefas afins.
54	Cantineira-Faxineira	Atividades de limpeza em geral, organização de bens móveis da unidade escolar e execução de todos os serviços de cantina.
14	Inspetor de Alunos	Atribuição de auxiliar a manutenção da ordem e disciplina dos alunos nas unidades escolares e outras tarefas afins.
06	Zelador de Escola	Envolve a zeladoria em unidade escolar, com residência ou não, além de outras tarefas correlatas em prédios públicos da Educação.
22	Auxiliar de Serviços Gerais	A carreira abrange atribuições de limpeza em geral, manutenção e conservação de dependências internas e externas de repartições públicas, como também de manutenção, conservação e limpeza de materiais específicos da área de saúde pública.

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

ANEXO II

	NÍVEL I					NÍVEL II					NÍVEL III					NÍVEL IV		
PG/C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
EF1/40	R$ 1.528,29	R$ 1.558,86	R$ 1.590,03	R$ 1.621,83	R$ 1.654,27	R$ 1.687,36	R$ 1.721,10	R$ 1.755,52	R$ 1.790,64	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,01	R$ 2.139,97
EF1/30	R$ 1.528,29	R$ 1.558,86	R$ 1.590,03	R$ 1.521,83	R$ 1.654,27	R$ 1.687,36	R$ 1.721,10	R$ 1.755,52	R$ 1.790,64	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,01	R$ 2.139,97
EF2	R$ 1.826,45	R$ 1.862,98	R$ 1.900,24	R$ 1.938,24	R$ 1.977,01	R$ 2.016,55	R$ 2.056,88	R$ 2.098,02	R$ 2.139,98	R$ 2.182,78	R$ 2.226,43	R$ 2.270,96	R$ 2.316,38	R$ 2.362,71	R$ 2.409,96	R$ 2.458,16	R$ 2.507,32	R$ 2.557,47
EF3/30	R$ 1.575,00	R$ 1.606,50	R$ 1.638,63	R$ 1.671,40	R$ 1.704,83	R$ 1.738,93	R$ 1.773,71	R$ 1.809,18	R$ 1.845,36	R$ 1.882,27	R$ 1.919,92	R$ 1.958,31	R$ 1.997,48	R$ 2.037,43	R$ 2.078,18	R$ 2.119,74	R$ 2.162,14	R$ 2.205,38
EF3/40	R$ 2.100,00	R$ 2.142,00	R$ 2.184,84	R$ 2.228,54	R$ 2.273,11	R$ 2.318,57	R$ 2.364,94	R$ 2.412,24	R$ 2.460,48	R$ 2.509,69	R$ 2.559,89	R$ 2.611,09	R$ 2.663,31	R$ 2.716,57	R$ 2.770,91	R$ 2.826,32	R$ 2.882,85	R$ 2.940,51

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

PRAÇA PRESIDENTE KUBITSCHEK, 135 - CENTRO - CONGONHAS - MG - CEP 36415-000 - TEL.: (31) 3731.1300 - FAX: (31) 3731.1240 - www.congonhas.mg.gov.br

ANEXO III

EF1	EF2	EF3
Cantineira-Faxineira	Agente de Comunicação	Auxiliar de Serviços
Zelador de Escola		
Auxiliar de Serviços Gerais		
Auxiliar de Oficinas		
Gari		
Faxineira		
Inspetor de Alunos		
Auxiliar de Obras e Serviços		

AGF1	AGF2	AGF3
Faxineira	Agente de Comunicação	Auxiliar de Serviços

ASF1	ASF2	ASF3
Auxiliar de Serviços Gerais		

OEF1	OEF22	OEF3
Zelador de Escola		
Cantineira-Faxineira		
Inspetor de Alunos		

UBF1	UBF2	UBF3
Auxiliar de Obras e Serviços		
Gari		

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

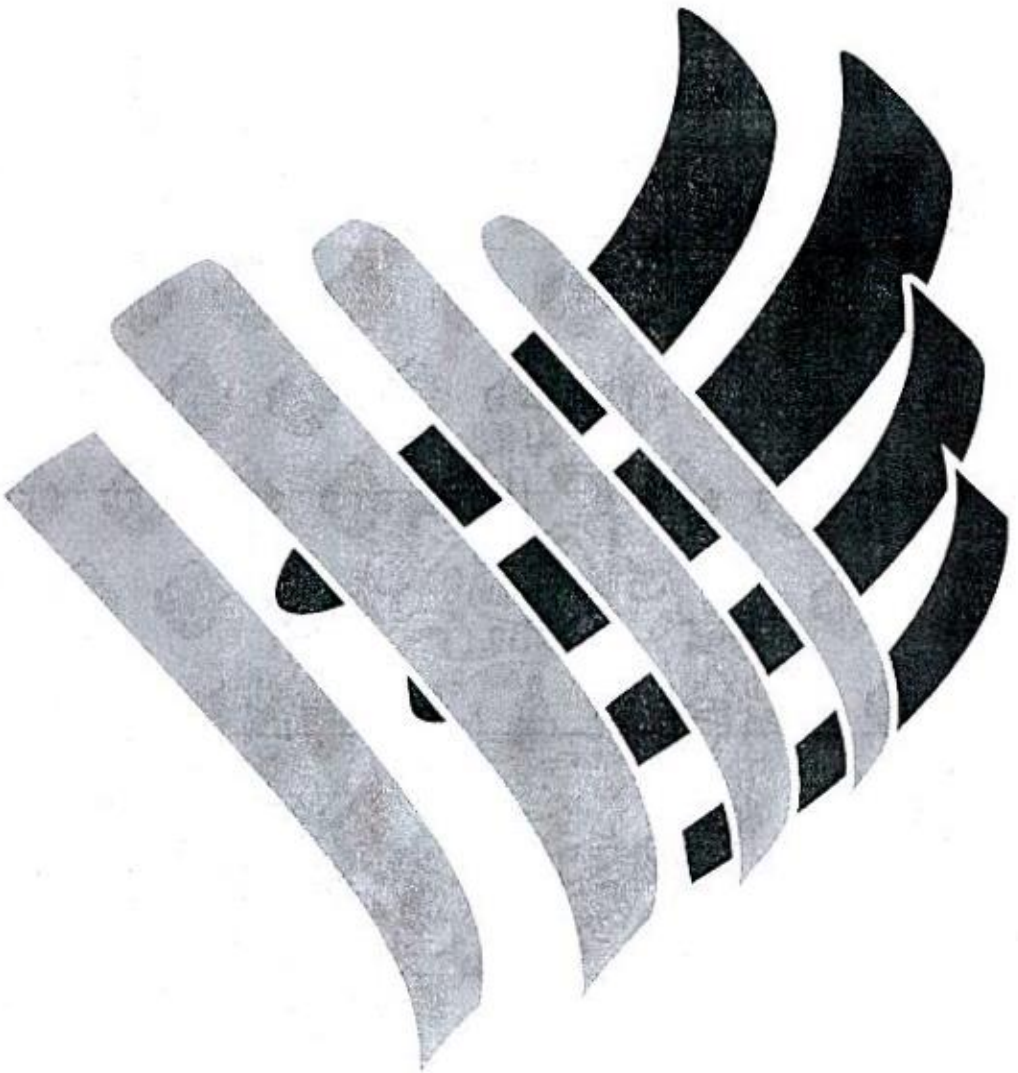
PRAÇA PRESIDENTE KUBITSCHEK, 135 - CENTRO - CONGONHAS - MG - CEP 36415-000 - TEL.: (31) 3731.1300 - FAX: (31) 3731.1240 - www.congonhas.mg.gov.br

ANEXO IV

Área de Atividades/ Cargos e Classes	Escolaridade	Carga Horária		Classe
		Semanal	Mensal	
Agente de Comunicação	EF	30	135	EF2
Auxiliar de Obras e Serviços	EF	40	180	EF1
Auxiliar de Serviços	EF	40	180	EF3
Auxiliar de Serviços	EF	30	135	EF3
Auxiliar de Serviços Gerais	EF	30	135	EF1
Cantineira-Faxineira	EF	30	135	EF1
Faxineira	EF	30	135	EF1
Gari	EF	40	180	EF1
Inspetor de Alunos	EF	30	135	EF1
Zelador de Escola	EF	40	180	EF1

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

PRAÇA PRESIDENTE KUBITSCHEK, 135 - CENTRO - CONGONHAS - MG - CEP 36415-000 - TEL.: (31) 3731.1300 - FAX: (31) 3731.1240 - www.congonhas.mg.gov.br



valoriza

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

PRAÇA PRESIDENTE KUBITSCHEK, 135 - CENTRO - CONGONHAS - MG - CEP 36415-000 - TEL.: (31) 3731.1300 - FAX: (31) 3731.1240 - www.congonhas.mg.gov.br

Memorial da Marca – PROGRAMA VALORIZA

O Programa Valoriza tem como diretrizes fundamentais a Participação, a Capacitação e o Desempenho dos Servidores. Neste sentido, a marca do programa traz como principais elementos conceituais a escuta, a necessidade de constante evolução e o reconhecimento. Os referidos elementos conceituais trazem inspirações formais à marca, como as referências geométricas dos espirais em suas múltiplas leituras, tais como:

a) o formato espiral/concha da cóclea – órgão do ouvido interno que vibra de acordo com estímulo sonoro e é responsável pela audição/escuta; b) as formas espiraladas das digitais humanas, como referências à necessidade de compreensão das individualidades; c) a integração com a cultura local fazendo referência aos espirais recorrentemente encontrados nas obras barrocas.

Como elemento de síntese formal foi adotado o desenho gestual do aplauso, que integrado à ideia de espiral geram a marca. Os elementos lineares (dedos) que nascem com ângulos agudos pontiagudas são atenuados na extremidade oposta, conferindo a noção de redução de arestas, quinas, rebarbas, sugerindo o aperfeiçoamento ao longo do processo. O nome do programa "Valoriza" se insere centralizado abaixo, com a customização dos caracteres com linguagem moderna e leve (sem serifa), de modo que este ganha robustez no sentido da leitura, criando ainda uma sugestão de personagem/ícone humano com a mão levantada (sugerindo prontidão) na junção das letras "L" e "o".

Cláudio Antônio de Souza
Prefeito Municipal

PRAÇA PRESIDENTE KUBITSCHEK, 135 - CENTRO - CONGONHAS - MG - CEP 36415-000 - TEL.: (31) 3731.1300 - FAX: (31) 3731.1240 - www.congonhas.mg.gov.br

Projeto de Lei a nº 86/2023

Matéria encaminhada ao Arquivo. Trâmite finalizado.

Câmara Municipal de Congonhas, aos 10 de novembro de 2023.

SECRETARIA DO LEGISLATIVO
Câmara Municipal de Congonhas