LEI COMPLEMENTAR Nº 061 DE 1º DE OUTUBRO DE 2009.

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DO DEPARTAMENTO DE ÁGUA E ESGOTO DE PATROCÍNIO – DAEPA, DO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS – IPSEM E DOS QUADROS SETORIAIS DA ADMINISTRAÇÃO E DA SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE PATROCÍNIO.

A Câmara Municipal de Patrocínio, Estado de Minas Gerais, aprovou o Prefeito, sanciona a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I
Da Abrangência da Lei Complementar

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

Art. 2º. Esta Lei Complementar abrange os servidores públicos municipais da Administração Direta do Município de Patrocínio, dos Quadros Setoriais da Administração e da Saúde, e da Administração Indireta, do Departamento de Água e Esgoto de Patrocínio – DAEPA e do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais – IPSEM.

§ 1º. Os servidores ocupantes de cargos, de provimento efetivo ou em comissão, voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino terão um plano de carreira específico e observarão, no que couber, as regras desta Lei Complementar.

§ 2º. Aplicam-se a todos servidores estáveis amparados pelo artigo 19 dos ADCT – Atos das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal as regras contidas nesta Lei Complementar, inclusive as relativas às progressões e promoção.

Seção II
Das Diretrizes

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

I - distribuição das atividades administrativas permanentes do Executivo Municipal por cargos públicos;

II - tratamento isonômico dos cargos iguais ou assemelhados, relativamente aos direitos, vantagens e deveres de seus ocupantes;

III - o ingresso do servidor na carreira se dará sempre mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV - exigência de qualificação mínima para cada cargo, para ingresso no serviço público;

V - melhoria da qualificação dos servidores através de programas permanentes e regulares de aperfeiçoamento profissional;

VI - valorização dos servidores;

VII - melhoria da qualidade de vida no trabalho;

VIII - promoção da integração entre os servidores e destes com os usuários dos serviços públicos;

IX - melhoria da imagem dos servidores e do serviço público;

X - busca do envolvimento e comprometimento dos servidores com os objetivos da Administração Municipal;

XI - gestão descentralizada de pessoal;

XII - eficiência na prestação dos serviços;

XIII - participação dos servidores na gestão do Plano, assegurada a transparência e publicidade dos atos.

Seção III

Dos Conceitos

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

I - Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público, em caráter efetivo, admitida em concurso público ou em comissão e os servidores estáveis amparados pelo artigo 19 dos ADCT da CF/88;

II - Nomeação: ato inicial do procedimento de investidura do servidor que designa a pessoa para prover o cargo público;

III - Emprego: volume de trabalho de cada cargo, cuja execução é necessária uma pessoa;

IV - Cargo público: conjunto de objetivos, requisitos e responsabilidades previstos na estrutura organizacional que devem ser cometidos a um servidor, criado por lei em número limitado;

V - Cargo efetivo: o que é provido em caráter permanente por pessoa aprovada e classificada em concurso público;

VI - Cargo em comissão: o que é provido em caráter transitório, para desempenho de atividades de direção superior, gerenciamento, supervisão e assessoramento, expressamente previsto em lei, de livre nomeação e exoneração;

VII - Função pública: conjunto de atribuições e responsabilidades não integrantes de carreira, provida em caráter transitório;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Seção IV

Da Jornada de Trabalho

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

§ 1º. A duração máxima do trabalho será de 42,5 hs. (quarenta e duas horas e trinta minutos) semanais.

§ 2º. O ocupante de cargo em comissão ou função gratificada submete-se ao regime de dedicação integral ao serviço, que compreende 42,5 hs. (quarenta e duas horas e trinta minutos) semanais como jornada normal de trabalho, podendo ser convocado sempre que houver interesse do Executivo.

§ 3º. O disposto neste artigo não se aplica à duração do trabalho estabelecida em leis especiais editadas pela União e acatadas pelo Município.

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

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

II - ou a de 40,0 hs. (quarenta horas) semanais;

III - ou a de 37,5 hs. (trinta e sete horas e 30 minutos) semanais;

IV - ou a de 30,0 hs. (trinta horas) semanais;

V - ou de 24,0 hs. (vinte e quatro horas) semanais;

VI - ou a de 22,5 hs. (vinte e duas horas e trinta minutos) semanais.

VII - ou a de 20,0 hs. (vinte horas) semanais.

§ 1º. O servidor poderá exercer suas atividades em jornadas reduzidas ou ampliadas para atender à demanda, observando o mínimo de 50% (cinqüenta por cento) da jornada normal, e o máximo de 6,7%, 33,3%, 77,8% e 100% para os ocupantes de cargos com jornadas de 37,5 (trinta e sete e meia), 30,0 (trinta), 22,5 (vinte e duas e meia) e 20,0 (vinte) horas semanais, respectivamente, recebendo o seu vencimento proporcionalmente às horas trabalhadas.

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

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

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

§ 2º. Somente será autorizado serviço extraordinário para atender à situação excepcional e temporária, respeitado o limite máximo, por mês, de 60 (sessenta) horas.

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

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

§ 5º. Havendo necessidade por serviços a serem exercidos com jornada ampliada, esses deverão ser prestados preferencialmente por aqueles que estiverem obtendo os melhores desempenhos, conforme regulamento.

§ 6º. Havendo necessidade por serviços extraordinários de servidores, esses deverão ser prestados preferencialmente por aqueles que estiverem cumprindo jornada ampliada.

Seção V

Da Estrutura do Plano

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

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

I - Quadro Setorial da Administração;

II - Quadro Setorial da Saúde;

III - Quadro Setorial do DAEPA – Departamento de Água e Esgoto de Patrocínio;

IV - Quadro Setorial do IPSEM – Instituto de Previdência dos Servidores Municipais de Patrocínio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II
DOS QUADROS SETORIAIS
Seção I
Do Quadro Setorial de Administração

Art. 10. O Quadro Setorial de Administração abrange:

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

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

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

Parágrafo único. Os órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração são todos aqueles pertencentes à Administração Municipal, exceto os de finalidade de manutenção e desenvolvimento do ensino, de ações de Saúde, de assistência previdenciária e de saneamento no fornecimento e tratamento da água e esgoto.

Art. 11. Compete ao Secretário Municipal de Administração:

I - dirigir o Quadro Setorial de Administração;

II - colaborar na elaboração da proposta do regulamento, referido no artigo 12 e, uma vez editado, zelar por sua observância, qualquer que seja o Quadro Setorial, e recomendar ao Prefeito que o aperfeiçoe ou assegure a correção de eventuais distorções;

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

IV - executar os programas de desenvolvimento de gestão de pessoas ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos do quadro Setorial de Administração e dos cargos comuns a todos os Quadros;

V - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial de Administração e dos cargos comuns lotados nos Quadros Setoriais;

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

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

Art. 13. Compete ao Prefeito Municipal:

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

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

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

IV - baixar os atos de progressão e promoção.

Seção II
Do Quadro Setorial de Saúde

Art. 14. Integram o Quadro Setorial de Saúde os cargos específicos, de provimento efetivo e de provimento em comissão, voltados para as ações de promoção, prevenção e atenção a saúde.

Art. 15. Compete ao Secretário Municipal de Saúde:

I - dirigir o Quadro Setorial de Saúde;

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

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

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

Seção III
Do Quadro Setorial do DAEPA

Art. 16. Integram o Quadro Setorial do DAEPA os cargos, de provimento efetivo e de provimento em comissão, pertinentes aos órgãos do Departamento de Água e Esgoto de Patrocínio.

Parágrafo único – A transformação de cargos, os números de Vagas, a jornada, o provimento, a classificação, a tabela de padrões para efeitos de obtenção de nova progressão por titulação ou qualificação, a tabela de séries-de-classes e a especificações de classes de cargos do DAEPA estão contidos nos Anexos I ao VI, sendo distinguidos pelo Quadro Setorial.

Art. 17. Compete ao DAEPA:

I - dirigir o Quadro Setorial do DAEPA;

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

III - executar os programas de desenvolvimento de gestão de pessoas ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial do DAEPA;

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

Art. 18. Compete ao Superintendente do DAEPA:

I - encaminhar ao Prefeito a proposta de regulamento referido nesta Lei Complementar, com base em estudo do Quadro Setorial do DAEPA;

II - zelar pela observância do disposto no regulamento e apresentar nova proposta ao Prefeito, visando o seu aperfeiçoamento e a correção de eventuais distorções;

III - aprovar todo edital de promoção e de concurso público, previamente visado, sob pena de nulidade, pela Assessoria Jurídica;

IV - homologar os resultados dos concursos, incluídos os de promoção;

V - baixar os atos de progressão e promoção.

Seção IV
Do Quadro Setorial do IPSEM

Art. 19. Integram o Quadro Setorial do IPSEM os cargos, de provimento efetivo e de provimento em comissão, pertinentes aos órgãos do Instituto de Previdência dos Servidores Municipais.

Parágrafo único. A transformação de cargos, os números de Vagas, a jornada, o provimento, a classificação, a tabela de padrões para efeitos de obtenção de nova progressão por titulação ou qualificação, a tabela de séries-de-classes e a especificações de classes de cargos do IPSEM estão contidos nos Anexos I ao VI, sendo distinguidos pelo Quadro Setorial.

Art. 20. Compete ao IPSEM:

I - dirigir o Quadro Setorial do IPSEM;

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

III - executar os programas de desenvolvimento de gestão de pessoas ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial do IPSEM;

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

Art. 21. Compete ao Superintendente Geral do IPSEM:

I - encaminhar ao Prefeito a proposta de regulamento referido nesta Lei Complementar, com base em estudo do Quadro Setorial do IPSEM;

II - zelar pela observância do disposto no regulamento e apresentar nova proposta ao Prefeito, visando o seu aperfeiçoamento e a correção de eventuais distorções;

III - aprovar todo edital de promoção e de concurso público, previamente visado, sob pena de nulidade, pela Assessoria Jurídica;

IV - homologar os resultados dos concursos, incluídos os de promoção;

V - baixar os atos de progressão e promoção.

CAPÍTULO III
DOS CARGOS
Seção I
Dos Objetivos dos Cargos

Art. 22. Os cargos têm os objetivos de:

I - orientar as atividades a serem executadas pelos servidores;

II - atender os interesses sociais e da Administração Municipal;

III - fornecer as informações, através de sua descrição, as quais servirão para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas e, em especial, ao subsistema de avaliação de cargos.

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

Art. 23. Os cargos em comissão são de recrutamento amplo ou limitado, observadas, em qualquer caso, as exigências na respectiva especificação de classe.

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

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

Seção II
Da Especificação dos Cargos

Art. 24. A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.

§ 1º. O requisito mínimo de escolaridade exigido nos anexos desta Lei Complementar será exigido aos futuros servidores por ocasião da nomeação, sendo dispensado para os atuais ocupantes de cargos.

§ 2º. O requisito considerado desejável na especificação dos cargos, que só se aplica aos cargos comissionados, não é obrigatório para o provimento, sendo apenas recomendável.

Art. 25. As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades.

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

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

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

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

Seção III
Da Avaliação dos Cargos

Art. 26. A avaliação deve estabelecer o valor relativo de um cargo em relação aos demais.

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

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

Seção IV
Da Classificação dos Cargos

Art. 27. A classificação e o enquadramento dos servidores obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica, função ou cargo.

Art. 28. A classificação dos cargos seguirá ordem hierárquica, de acordo com os valores atribuídos na avaliação.

CAPÍTULO IV
DAS CARREIRAS
Seção I
Do Sistema de Carreiras

Art. 29. Toda classe de cargos se organizará em carreira.

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

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

Art. 30. A investidura em cargo de carreira dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no primeiro padrão da respectiva carreira.

Art. 31. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela movimentação ascendente de um para outro padrão, quando se tratar de progressão, e de um nível para outro, no mesmo cargo, quando se tratar de promoção.

Art. 32. A movimentação do servidor na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável do cargo, segundo fatores pré-estabelecidos, conjugados com o tempo de serviço, sob a inspiração de profissionalizar-se no exercício da função pública.

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

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

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

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

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

Seção II
Da Progressão

Art. 33. Progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro da mesma classe, tendo por origem:

I - mérito;

II - titulação ou qualificação.

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

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

I - cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados do ingresso na classe, e a cada igual período para uma nova progressão;

II - obter o conceito favorável, na avaliação de desempenho de seu cargo, durante o interstício a que se refere o inciso anterior.

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

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

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

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

Art. 34. O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão por mérito será devido a partir do deferimento, que se dará no mês próprio dos anos pares, condicionado a obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

Art. 35. A direção do Quadro Setorial cuidará, sob regra inserida no regulamento, que o término do interstício coincida com a avaliação de desempenho do cargo.

Art. 36. Ao atual servidor efetivo ou estável pela Constituição assiste o direito, ainda, na forma do regulamento e do Anexo IV, a acréscimo de padrão ou padrões de vencimento, por efeito de nova titulação ou qualificação obtida em cada biênio, a partir de 2009.

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

§ 2º. A concessão do benefício será deferida, se for o caso, com base em requerimento do servidor, devidamente instruído, protocolado no órgão competente na Prefeitura, IPSEM ou DAEPA, nos anos ímpares.

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

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

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

§ 6º. Somente terão validade, para efeito de acréscimo de padrões, na progressão, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento que tiverem sido previamente credenciados pela direção do Quadro Setorial, sob a condição, ainda, de que guardem afinidade com a classe de cargos a que pertencer o servidor.

Seção III
Da Promoção

Art. 37. Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão do nível subseqüente da classe.

§ 1º. A toda classe de cargos será atribuído número de níveis de vencimento, no máximo de três, formando a série-de-classe.

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

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

Art. 38. Para candidatar-se à promoção, deverá o servidor efetivo satisfazer cumulativamente os seguintes requisitos:

I - encontrar-se no efetivo exercício das atribuições de seu cargo;

II - ter cumprido o interstício de cinco anos (sessenta meses) de efetivo exercício, no nível em que estiver posicionado na classe;

III - ter obtido conceito favorável nas avaliações de desempenho no interstício;

IV - possuir habilitação exigida pela respectiva especificação de classe;

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

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

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

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

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

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

Art. 39. Efetivada a promoção prosseguirá, para efeito de progressão no novo nível, a contagem do tempo de serviço a partir da obtenção do último padrão, no nível anterior.

Art. 40. Não poderá concorrer à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

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

II - ter sofrido punição disciplinar;

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

Art. 41. Ocorrendo empate na classificação de candidatos à promoção, esta recairá, nesta ordem, no servidor:

I - com mais tempo de serviço público municipal de Patrocínio;

II - de melhor nível de escolaridade;

III - com maior idade.

Art. 42. Para o efeito de promoção no cargo de que seja titular em caráter efetivo, o ocupante de cargo em comissão se sujeitará aos requisitos do artigo 38, sendo que o efetivo exercício será dado no cargo em comissão.

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

Art. 43. O procedimento de promoção será autorizado, em cada caso, pelo Prefeito, que determinará a publicação do respectivo edital para habilitação dos interessados.

Art. 44. O servidor promovido reiniciará a contagem de tempo na classe superior, para o efeito de nova promoção.

Seção IV
Da Avaliação de Desempenho e Análise de Potencial

Art. 45. A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, apurar a eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial.

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

I – relacionamento interpessoal;
II – satisfação;
III – adaptação;
IV – assimilação;
V – desempenho / produtividade;
VI – ambiente de trabalho;
VII – características comportamentais;
VIII – comprometimento;
IX – motivação;
X - comunicação.

Art. 46. O servidor terá seu desempenho avaliado pela Administração Municipal, na forma do regulamento, reservando-lhe o direito de recurso ao dirigente superior do órgão ao qual estiver lotado.

Parágrafo Único – A comissão de avaliação deverá ser formada e subdividida nos setores de: saúde, educação, obras e serviços e administração geral. Será

obrigatória a participação de um representante do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de Patrocínio.

Art. 47. A avaliação de desempenho será feita, pelo menos, uma vez a cada ano.

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

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

CAPÍTULO V
DOS VENCIMENTOS
Seção I
Da Formação da Remuneração

Art. 48. O servidor ocupante de cargo efetivo faz jus ao vencimento mensal correspondente ao nível da respectiva classe, conforme estabelecido nos Anexos II e III desta Lei Complementar.

Art. 49. O valor atribuído a cada nível de vencimento refere-se à jornada semanal estabelecida no Anexo II.

Art. 50. Além do vencimento, vantagens e benefícios previstos no Estatuto do Servidor, o servidor poderá ainda fazer jus às gratificações previstas nesta Lei Complementar.

Art. 51. Será atribuída Gratificação de Instrução ao servidor que atuar como instrutor em programas de capacitação devidamente reconhecidos e autorizados pelo órgão de Gestão de Pessoas.

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

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

Art. 52. O servidor nomeado para cargo em comissão pode optar pelo vencimento deste ou pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido do percentual de 20% (vinte por cento) a título de Gratificação de Função.

Parágrafo único. Tem direito aos vencimentos do cargo comissionado o servidor designado para exercer, em substituição, cargo em comissão dos grupos de direção, gerenciamento e supervisão.

Art. 53. As gratificações de que tratam esta Lei Complementar não serão incorporadas ao vencimento dos profissionais beneficiados.

Seção II
Da Estrutura dos Vencimentos

Art. 54. Por suas diversas classes, sob critérios de proporção compatíveis com a complexidade e abrangência da carreira, a movimentação do servidor se dará, com o respectivo cargo, nos níveis de vencimento atribuídos à classe, observados os parágrafos seguintes.

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

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

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

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

Seção III
Da Política de Remuneração

Art. 55. A remuneração dos cargos deverá obedecer aos seguintes preceitos:

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

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

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

CAPÍTULO VI
DA DATA-BASE DE REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO

Art. 56. Os subsídios dos agentes políticos e a remuneração dos servidores do Poder Executivo do Município de Patrocínio serão revistos, na forma do

inciso X do artigo 37 da Constituição Federal, no mês de Maio de cada ano, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões.

Art. 57. A revisão geral observará as seguintes condições:

I - autorização na lei de diretrizes orçamentárias;

II - definição do índice em lei específica;

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

IV - atendimento aos limites para despesa com pessoal de que tratam o artigo 169 da Constituição e a Lei Complementar n° 101, de 04 de maio de 2000.

Art. 58. Serão deduzidos da revisão geral os percentuais concedidos em decorrência de reorganização ou reestruturação de cargos e carreiras, criação e majoração de gratificações ou adicionais de qualquer natureza e espécie, adiantamentos ou outras vantagens inerentes aos cargos ou empregos públicos.

CAPÍTULO VII
DO ENQUADRAMENTO

Art. 59. A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dar-se-á mediante enquadramento direto.

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

Art. 60. Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o proposto, proceder-se-á, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar, ao enquadramento direto dos atuais servidores, nos padrões

dos níveis de vencimento das classes, com dispensa do requisito de escolaridade previsto na descrição dos cargos, salvo exigência legal.

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

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

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

Art. 61. Efetivado o enquadramento direto, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem de interstício, para o efeito de progressão.

Art. 62. O servidor ocupante de cargo do Executivo Municipal de Patrocínio que, por ocasião do enquadramento estiver à disposição de outro órgão não integrante da Administração Municipal, terá que se apresentar ao dirigente do Quadro Setorial da Administração para que se proceda ao seu enquadramento.

Art. 63. O enquadramento direto será realizado por uma comissão constituída para este fim.

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

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

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

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

Art. 64. O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 90 (noventa) dias para apresentar recurso junto ao órgão de Gestão de Pessoas do seu Quadro Setorial, que o encaminhará ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 65. O concurso público somente poderá ser aberto, sob pena de nulidade, para o provimento de cargos especificamente definidos, constantes de Quadro Setorial.

Art. 66. Os acréscimos de padrões de que trata o Anexo IV serão objeto de requerimento do servidor, a ser protocolado no órgão competente na Prefeitura, IPSEM ou DAEPA, devidamente instruído, dentro de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar.

§ 1º. Se a presente Lei Complementar não entrar em vigor em 2009, então a referida progressão só poderá ser pleiteada em 2011.

§ 2º. Considera-se novo título ou qualificação, para o efeito deste artigo, o que o servidor obteve, em acréscimo ao nível de escolaridade ou à qualificação, depois de seu ingresso no cargo efetivo ou estável no Executivo Municipal de Patrocínio.

§ 3º. No caso de obtenção de mais de um título ou qualificação no período mencionado no § 2º deste artigo, somente um deles, o mais vantajoso para o servidor, lhe dará direito à vantagem de progressões.

Art. 67. Ficam transformados, nos termos do Anexo I, os cargos nele arrolados.

Parágrafo único. Ficam extintos todos cargos não contidos na Tabela de Transformação.

Art. 68. Integram esta Lei Complementar os seguintes Anexos:

I - Tabela de Transformação de Cargos;

II - Cargos (Número de Vagas, Provimento, Jornada de Trabalho, Quadro Setorial e Nível de Vencimento);

III - Tabela de Vencimento – Jornada Normal;

IV - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;

V - Tabela de Séries de Classes;

VI - Especificação de Cargos.

§ 1º. Fica garantido para os atuais servidores efetivos e estáveis, o acréscimo de 0,83% (zero vírgula oitenta e três por cento) por cada ano de efetivo exercício, após sua nomeação em decorrência do concurso público no caso dos efetivos, e após a homologação do primeiro concurso público no caso dos estáveis.

§ 2º. O acréscimo referido no §1º deste artigo deve ser aplicado antes do enquadramento desses servidores neste plano.

§ 3º. O inciso III deste artigo refere-se à Tabela de Vencimento (Anexo III – JN) relativa à jornada normal de trabalho.

§ 4º. Os servidores que optarem por cumprir jornada ampliada conforme disposto no § 1° do artigo 6º receberão seus vencimentos de acordo com os Anexos:

I - Anexo III – 6,7%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 6,7% sobre a jornada normal;

II - Anexo III – 25,0%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 25,0% sobre a jornada normal;

III - Anexo III – 33,3%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 33,3% sobre a jornada normal;

IV - Anexo III – 50%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 50% sobre a jornada normal;

V - Anexo III – 66,7%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 66,7% sobre a jornada normal;

VI - Anexo III – 77,8%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 77,8% sobre a jornada normal;

VII - Anexo III – 100%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em 100% sobre a jornada normal.

Art. 69. Dentro de 150 (cento e cinqüenta) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar, será revista, para se ajustar às diretrizes do Plano, e publicada em decreto, a lotação dos cargos de provimento efetivo e em comissão de cada Quadro Setorial.

Art. 70. O servidor cuja escolaridade não corresponda ao enquadramento no cargo requerido terá prazo de 8 (oito) anos para regularizar sua situação funcional.

§ 1º. O servidor que após o prazo referido no *caput* não regularizar sua situação funcional não terá mais acesso às progressões e à promoção.

§ 2º - A exigência contida neste artigo não se aplica aos servidores estáveis e efetivos, antes da vigência desta lei.

Art. 71. Ficam substituídas todas as gratificações dos Planos de Origem, bem como as dos Cargos em Comissão existentes, passando a vigorar as gratificações definidas por este Plano.

Art. 72. O servidor poderá optar pelo enquadramento no presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos ou pela aplicação da legislação vigente em 2008 e 2009.

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

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

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

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

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

§ 6°. Aos servidores apostilados que optarem pelo presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos serão assegurados a atualização de sua remuneração na proporção da redefinição dos vencimentos do cargo transformado no qual foi apostilado, e, se o cargo foi extinto, então lhes serão garantidos o índice da revisão geral dos demais servidores.

Art. 73. Para ocorrer as despesas decorrentes desta Lei Complementar, utilizar-se-ão dotações do orçamento do Executivo, da Administração Direta, do IPSEM e do DAEPA.

Art. 74. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Patrocínio-MG, 1º de outubro de 2009.

Lucas Campos de Siqueira
Prefeito Municipal