

LEI MUNICIPAL N° 924/2010, DE 28 DE MAIO DE 2010

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores da Prefeitura Municipal de Espera Feliz - MG e dá outras providências.

O Povo do Município de Espera Feliz por seus representantes na Câmara Municipal aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei Complementar.

Art. 1º - Atendido ao disposto nos artigos 10, inc. XI, 44, inc. VI, 45, inc. I, e art. 240 da Lei Orgânica Municipal, c/c art. 39 da Constituição Federal de 1988, fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Espera Feliz, Estado de Minas Gerais, na forma da presente Lei.

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 2º - As atividades administrativas permanentes da Administração Direta do Município de Espera Feliz serão exercidas por servidores públicos ocupantes de cargos públicos, de provimento efetivo ou em comissão, na forma da Lei, considerando-se para seus efeitos:

I - Servidor: pessoa legalmente investida em cargo público ou titular da função pública correspondente;

II - Cargo efetivo: unidade de ocupação funcional permanente e definida, de natureza estatutária, cujo provimento dar-se-á por aprovação em concurso público;

III - Cargo em comissão: unidade de ocupação funcional temporária e de recrutamento amplo, correspondente ao exercício de direção, chefia, assessoramento, coordenação e supervisão cujo provimento dar-se-á por nomeação do chefe do Poder Executivo.

IV - Função Pública: conjunto de atribuições que, por sua natureza ou condições de exercício, não caracterizam cargo público e são cometidas a servidor público, nos casos e forma previstos em Lei;

V - Plano de Carreira: conjunto de normas que agrupa e define as carreiras do quadro dos servidores, correlacionando as respectivas classes de cargos a níveis de escolaridade e padrões de vencimento;

VI - Classe: agrupamento de cargos de provimento efetivo, de igual denominação e com atribuições de natureza correlata;

VII - Carreira: conjunto de classes iniciais e subsequentes, da mesma identidade funcional, integrados pelos respectivos cargos e dispostos hierarquicamente;

VIII - Quadro de pessoal: composto pelo número de cargos de provimento efetivo e em comissão correspondente a cada uma das classes estabelecidas;

IX - Função Gratificada: adicional pecuniário incidente sobre o vencimento base, pago ao servidor pelo efetivo desempenho de

determinada função, exercida de forma temporária mediante designação pelo Chefe do Executivo;

X - Vencimento: retribuição pecuniária mensal, paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo que ocupa;

XI - Remuneração: retribuição pecuniária mensal, paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo que ocupa acrescido das vantagens a que tem direito;

XII - Nível: ordenação vertical do valor do salário de cada classe de cargos ou conjunto de cargos;

XIII - Grau: ordenação horizontal e seqüencial do valor do salário de cada letra na progressão do cargo inicial do servidor efetivo;

XIV - Avaliação de Desempenho Individual: processo contínuo de acompanhamento e avaliação que permite aferir o desempenho do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo;

XV - Atribuições do cargo: atividades que devem ser desempenhadas no cumprimento do objetivo do cargo;

XVI - Objetivo do cargo: conjunto de ações direcionadas e articuladas visando o cumprimento dos objetivos organizacionais da administração pública e interesses sociais;

XVII - Especificação do cargo: conjunto de requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições exigidas do ocupante do cargo;

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

XIX - Qualificação: conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência, da vivência ou treinamento do servidor;

XX - Progressão: passagem do servidor ao grau imediatamente superior àquele em que estava posicionado na faixa de vencimento da respectiva classe e nível.

XXI - Subsídio: retribuição pecuniária mensal, fixada anualmente em parcela única, através de Lei de iniciativa do Poder Legislativo, paga ao Agente Político pelo efetivo exercício do cargo que ocupa.

Art. 3º - A Prefeitura Municipal de Espera Feliz adotará o Regime Jurídico único para os seus servidores.

Parágrafo único - As relações de trabalho existentes entre os servidores públicos municipais e a Prefeitura Municipal de Espera Feliz serão regidas pelo estabelecido na presente Lei, complementada pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Espera Feliz, instituído pela Lei nº 52, de 30 de dezembro de 1.982, e alterações posteriores.

Art. 4º - O Município de Espera Feliz assegurará aos servidores municipais os direitos previstos no art. 7º, incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, C/C § 3º do art. 39 da Constituição Federal.

TÍTULO II DOS CARGOS

Art. 5º - Os cargos têm por objetivo:

I - definir as atividades e orientar as ações a serem executadas pelo servidor;

II - atender aos interesses sociais e aos da Administração Municipal;

III - fornecer as informações por meio de sua descrição, que servirão para o desenvolvimento e gestão de recursos humanos e, em especial, à respectiva avaliação.

Art. 6º - Os cargos serão classificados como:

I - efetivo, de provimento mediante concurso público;

II - em comissão, de recrutamento amplo de livre nomeação e exoneração do chefe do Poder Executivo, reservado o mínimo de 30% (trinta por cento) para serem providos por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, respeitados os casos em que se exige qualificação profissional de nível superior para o exercício legal da profissão;

III - função de confiança, de livre nomeação e recrutamento restrito, exercido exclusivamente, por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, observado o limite mínimo estabelecido no inciso anterior.

§ 1º - Os cargos de provimento em comissão e as funções de confiança serão considerados vagos após o último dia de mandato de quem promoveu a sua nomeação.

§ 2º - A vacância dos cargos de provimento em comissão, e das funções de confiança se dará através de exoneração, pelo Prefeito ou, compulsoriamente, por esta Lei.

Art. 7º - A denominação, nível, símbolo código, carga horária, atribuição e requisitos de investidura dos cargos efetivos e comissionados estão especificados nos Anexos I, II, V e VI parte integrante desta Lei.

TÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 8º - A jornada de trabalho dos servidores municipais de Espera Feliz será de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único - será respeitada a jornada de trabalho diferenciada estabelecida em lei, ou em convenções de trabalho.

Art. 9º - Os valores dos níveis de vencimentos constantes dos Anexos II e IV corresponderão à duração normal de trabalho pertinente a cada cargo.

§ 1º - O acréscimo ao período normal de trabalho será remunerado proporcionalmente, observado o regime jurídico do serviço extraordinário previsto no Estatuto dos Servidores.

§ 2º - Somente será autorizado serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas diárias.

TÍTULO IV DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 10 - As Carreiras dos Servidores Públicos Municipais de Espera Feliz são expressas por grupamentos de cargos, níveis e graus, compondo o quadro permanente dos servidores públicos municipal constante do Anexo III, da presente lei.

§ 1º - Integram as Carreiras apenas os cargos de provimento efetivo.

§ 2º - A carreira inicia-se no grau "A" e encerra-se no grau "O", conforme tabela constante do Anexo IV desta lei.

Art. 11 - O ingresso na carreira se dará na classe, nível e grau inicial do cargo, mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, observada, no provimento, a ordem de classificação.

Art. 12 - Os cargos de provimento efetivo, o número de vagas, o nível, o símbolo e o salário inicial da carreira são os explicitados nos Anexos III e IV da presente lei.

Art. 13 - As atribuições e requisitos inerentes aos ocupantes de cargos de provimento efetivo e em comissão são os constantes dos Anexos V e VI, com jornada de trabalho prevista nos Anexos I e III, todos desta lei.

Art. 14 - A evolução do servidor na carreira dar-se-á mediante:

I - avaliação de desempenho individual;

II - titulação e escolaridade adicional.

Parágrafo único - Os critérios para a definição da evolução do servidor efetivo na carreira são os estabelecidos nos artigos 28 a 32 desta lei.

Art. 15 - O processo seletivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 16 - São estáveis, após três anos de efetivo exercício, os servidores públicos municipais nomeados em virtude de concurso público e desde que aprovados em avaliação especial de desempenho, durante o estágio probatório, nos termos do art. 29, da Lei nº 52, de 30-12-1982, Estatuto dos Funcionários Públicos do Município.

Art. 17 - O Quadro Geral de Cargos de Provimento em Comissão, contendo o número de vagas, nível, símbolo e o salário respectivo, é o estabelecido nos Anexos I e II desta lei.

TÍTULO V DA REMUNERAÇÃO

Art. 18 - As classes de cargos de provimento efetivo estão agrupadas em séries de classes, hierarquizadas em 28 (vinte e oito) níveis, correspondendo, a cada um, uma faixa salarial com 15 (quinze) graus, cujos valores são fixados na Tabela de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo, constante do Anexo IV, desta lei.

Parágrafo único - Entre cada grau, progredido horizontalmente na tabela de vencimentos, será mantida a variação de 3% (três por cento).

Art. 19 - As classes dos cargos de provimento em comissão estão dispostas em 11 (onze) níveis, correspondendo a cada um, um valor de vencimento conforme Tabela de Vencimentos de Cargos de Provimento em Comissão, conforme Anexo II, desta lei.

§ 1º - O valor do vencimento do nível Especial, correspondente ao Agente Político será fixado anualmente em parcela única, através de Lei de iniciativa do Poder Legislativo;

§ 2º - São Agentes Políticos do Poder Executivo do Município de Espera Feliz:

I - Prefeito Municipal;

II - Vice Prefeito;

III - Secretários Municipais;

Art. 20 - O valor atribuído em virtude desta lei a cada nível de vencimento corresponde à jornada de trabalho prevista no artigo 8º, excetuando-se os casos em que a diminuição de jornada se fizer em virtude de lei.

Art. 21 - O servidor, em efetivo exercício de cargo de provimento efetivo, tem direito exclusivamente:

I - ao vencimento base do nível e grau da respectiva classe de cargo quando da investidura;

II - ao vencimento do nível a que for posicionado em razão de progressão horizontal, obtida por desempenho individual, titulação ou escolaridade adicional;

III - a vantagem prevista em legislação pertinente, desde que cumpridos os requisitos necessários.

Art. 22 - O titular de cargo de provimento efetivo nomeado para cargo de provimento em comissão poderá optar:

I - pelo vencimento do cargo em comissão;

II - pela continuidade de percepção do vencimento de seu cargo efetivo acrescido de adicional correspondente a 10% (dez por cento) do valor do vencimento do cargo em comissão, o qual não se incorporará, em nenhuma hipótese, ao salário do servidor.

Art. 23 - Os vencimentos dos servidores públicos municipais corresponderão aos níveis, graus e valores estabelecidos por lei, cujo enquadramento dar-se-á dentro da faixa de vencimentos do seu cargo, e terá como base o valor do grau inicial.

§ 1º - Os vencimentos e salários dos servidores públicos municipais são irredutíveis na forma do inc. XV do art. 37 da CF/98.

§ 2º - Os reajustes salariais dos servidores públicos municipais serão concedidos de acordo com a disponibilidade financeira do Município, observados, porém, os dispositivos Constitucionais vigentes, mediante projeto de Lei Ordinária de iniciativa do Executivo, aprovada pelo Legislativo Municipal, tendo como data-base o mês de abril de cada ano.

§ 3º - Para fins da revisão geral anual da remuneração e subsídios dos servidores públicos municipais e agentes políticos, prevista no inciso X, do art. 37, da Constituição Federal, fica instituída a data base prevista no § 2º deste artigo, o mês de abril de cada ano, devendo ser observado na revisão à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) acumulada ou outro índice estabelecido pelo Governo Federal que garanta a preservação do valor real da remuneração e dos subsídios.

Art. 24 - É vedado:

I - a acumulação remunerada de cargos e proventos, salvo nos casos definidos no art. 37, inciso XVI da Constituição Federal;

II - a concessão de gratificação para o exercício de atribuições inerentes ao desempenho do cargo.

TÍTULO VI
DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
CAPÍTULO I
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 25 - Progressão horizontal é a passagem do servidor público municipal detentor de cargo de provimento efetivo ao grau imediatamente superior àquele que estava posicionado na faixa de vencimento da respectiva classe e nível, quando da obtenção de nova titulação ou habilitação e de resultados positivos em sua avaliação de desempenho.

§ 1º - O servidor somente poderá concorrer à progressão horizontal se estiver no efetivo exercício de seu cargo ou ocupando cargo em comissão ou função de confiança.

§ 2º - Não terá direito à progressão horizontal o servidor municipal:

I - afastado das funções específicas de seu cargo;

II - afastado por interesse particular;

III - afastado por licença médica por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não;

IV - punido disciplinarmente;

V - cumprindo estágio probatório

VI - não ter alcançado conceito favorável na avaliação de desempenho individual.

§ 3º - Não perderá direito à progressão o servidor afastado em razão de:

I - férias;

II - casamento, até 8 (oito) dias;

III - luto, até 8 (oito) dias, pelo falecimento de cônjuge, pais, filhos ou irmãos;

IV - exercício de cargo em comissão;

V - licença para tratamento de saúde inferior a 180 (cento e oitenta) dias;

VI - licença para gestação ou paternidade.

Art. 26 - Terá o servidor municipal detentor de cargo de provimento efetivo, direito à progressão horizontal de 01 (um) grau na tabela de vencimentos:

I - a cada 03 (três) anos de efetivo exercício, por avaliação de desempenho individual, calcada no mérito;

II - a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, por titulação, qualificação ou escolaridade complementar, obtida através de cursos promovidos por entidades reconhecidas.

§ 1º - Para efeito inciso II do artigo anterior, somente serão considerados como título, qualificação ou escolaridade complementar, aquele obtido pelo servidor após o seu ingresso no executivo municipal.

§ 2º - O título ou qualificação, obtidos anteriormente ao ingresso do servidor no executivo municipal serão considerados apenas como prova de títulos para o concurso público prestado pelo servidor.

§ 3º - Os certificados para titulação ou qualificação de que trata o artigo serão avaliados na forma que dispuser o regulamento.

Art. 27 - São requisitos mínimos para a progressão horizontal:

I - haver completado 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo;

II - ter obtido conceito favorável na avaliação de desempenho individual, conforme critérios definidos em regulamento;

III - ter concluído cursos de qualificação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

IV - ter participado, de no mínimo 120 (cento e vinte) horas de cursos na área educacional, promovidos ou autorizados pela Prefeitura.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO POR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 28 - Fica instituída a Avaliação de Desempenho Individual:

I - como requisito necessário para a progressão horizontal na tabela de vencimentos do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Servidor Municipal detentor de cargo de provimento efetivo;

II - para fins de aplicação de pena de demissão de servidor municipal por insuficiência de desempenho.

§ 1º - O processo de avaliação de desempenho do servidor será realizado por meio de:

I - auto-avaliação;

II - avaliação gerencial.

§ 2º - A avaliação de desempenho individual será realizada anualmente pela chefia imediata e avaliada pela Comissão de Avaliação e Comissão de Recursos;

§ 3º - Os critérios para a implementação da Avaliação de Desempenho Individual e de funcionamento das Comissões de Avaliação e de Recursos serão definidos por ato do Poder Executivo.

§ 4º - Em qualquer das hipóteses acima, será assegurado ao servidor do magistério à instauração do devido processo administrativo, em que lhe seja garantido o contraditório, e ampla defesa.

Art. 29 - A progressão por avaliação de desempenho individual ocorrerá a cada 03 (três) anos de efetivo exercício, mediante avaliações anuais, conforme dispuser o regulamento a ser baixado pelo Poder Executivo.

Art. 30 - Para fazer jus à progressão por avaliação de desempenho individual o servidor deverá, cumulativamente:

I - obter, na média do resultado das três avaliações, conceito favorável correspondente a pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) da soma total dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação;

II - cumprir o interstício mínimo de 03 (três) anos entre uma progressão e outra;

III - estar em efetivo exercício de suas funções.

§ 1º - Caso não alcance o grau mínimo de desempenho, mesmo que preenchido o requisito de habilitação ou titulação, o servidor permanecerá na situação em que se encontra devendo, novamente, cumprir interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

§ 2º - Em qualquer fase da avaliação, será assegurada ao servidor a ampla defesa.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO

Art. 31 - A progressão por titulação ocorrerá a cada dois anos, de efetivo exercício, mediante titulação, qualificação ou conclusão de escolaridade complementar, obtida em entidades reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC ou aprovadas pela Secretaria Municipal de Administração.

Art. 32 - Para fazer jus à progressão por titulação, qualificação ou escolaridade complementar o servidor deverá, cumulativamente:

I - obter, em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC, as habilitações ou titulações especificadas no art. 33 desta Lei.

II - cumprir o interstício mínimo de (02) dois anos de entre uma progressão e outra;

III - estar em efetivo exercício de suas funções.

Parágrafo único - Em qualquer fase da avaliação, será assegurada ao servidor a ampla defesa.

Art. 33 - A titulação, qualificação ou escolaridade complementar obtida pelo servidor, independentemente de sua área de atuação, são as adiante relacionadas:

I - curso, de no mínimo 120 (cento e vinte) horas, promovido ou averbado pela Prefeitura;

II - curso de pós-graduação *lato sensu* com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas;

III - curso de Mestrado;

IV - curso de Doutorado.

§ 1º - Os títulos aos quais se referem o *caput* do artigo não serão, em hipótese alguma, acumuláveis por período, sendo o excedente considerado após o interstício de 02 (dois) anos entre um enquadramento e outro.

§ 2º - O comprovante de curso que habilita o servidor a progressão é o certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor ou por documento que o substitua.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 34 - A avaliação de desempenho individual tem como finalidade:

I - ser requisito necessário para a progressão horizontal do servidor, na tabela de vencimentos do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores Públicos de Espera Feliz;

II - a aplicação de pena de demissão de servidor municipal por reiterada insuficiência de desempenho, conforme dispuser o regulamento.

Parágrafo único - O processo de avaliação de desempenho do servidor será realizado por meio de:

I - auto-avaliação;

II - avaliação gerencial.

Art. 35 - A avaliação de desempenho individual do servidor será feita de forma permanente e apurada pela Chefia imediata, através do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, cujo resultado será analisado e avaliado por Comissão de Avaliação, e por Comissão de Recursos, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico, bem como os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

§ 1º - O Formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido pela chefia imediata.

§ 2º - Havendo, entre a chefia imediata e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, este poderá recorrer ao Avaliador.

§ 3º - Para realizar nova avaliação a chefia imediata poderá discutir com o servidor de forma a produzir um resultado que represente o consenso de ambas as partes.

§ 4º - Caso não seja possível o consenso e ratificada, pela chefia imediata, a primeira avaliação, caberá à Comissão de Avaliação pronunciar-se.

§ 5º - Se for verificada má fé por parte do avaliador ou comissões, caberá recurso do avaliado à Chefia imediata, à Comissão de Avaliação, à Comissão de Recurso ou ao COMPAR, conforme o caso.

§ 6º - Constatada a má fé abrir-se-á sindicância e processo administrativo.

§ 7º - Em qualquer fase da avaliação será assegurado ao servidor o contraditório e a ampla defesa.

Art. 36 - A chefia imediata deverá enviar, sistematicamente, ao órgão de recursos humanos da Secretaria Municipal de Administração, para registro na ficha funcional, os dados e informações necessárias à aferição do desempenho do servidor.

CAPÍTULO III DA CAPACITAÇÃO

Art. 37 - Fica instituída como atividade permanente na Secretaria Municipal de Administração, a capacitação dos servidores do Quadro Permanente da Prefeitura.

Art. 38 - Capacitação, para os efeitos desta Lei, consiste na possibilidade do servidor participar de cursos de formação, especialização ou outra modalidade em instituições de ensino especializadas, em áreas correlatas ou afins às atribuições de seu cargo.

Parágrafo único. São objetivos da capacitação:

I - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições próprias para o constante aperfeiçoamento de seus servidores e a melhoria dos serviços prestados;

II - possibilitar o aproveitamento da formação e das experiências anteriores em instituições de ensino e em outras atividades;

III - propiciar a associação entre teoria e prática;

IV - criar condições propícias à efetiva qualificação e capacitação dos servidores, através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de gestão, adequadas à execução de suas atividades;

V - integrar os objetivos de cada servidor do Quadro Permanente da Prefeitura às finalidades do serviço público municipal;

VI - criar e desenvolver hábitos e valores adequados ao digno exercício das atribuições do servidor;

VII - possibilitar a melhoria do desempenho do servidor no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados na gestão do serviço público municipal;

VIII - promover a valorização profissional do servidor municipal.

IX - assegurar a ampla participação de todos servidores em programas de qualificação e capacitação.

Art. 39 - A capacitação, baseada em programa de treinamento objetivo e prático, visará, prioritariamente:

I - a habilitação;

II - a complementação curricular;

III - a atualização e o aperfeiçoamento;

IV - as atividades carentes de profissional qualificado.

Art. 40 - Compete à Secretaria Municipal de Administração:

I - identificar as áreas e servidores carentes de aperfeiçoamento e estabelecer programas prioritários;

II - planejar a participação do servidor público municipal nos programas de aperfeiçoamento e adotar as medidas necessárias para que os afastamentos que ocorrerem não cause prejuízo às atividades administrativas;

III - dar ampla divulgação e publicidade aos programas de capacitação e aperfeiçoamento ofertados.

Art. 41 - Os programas de aperfeiçoamento serão conduzidos:

I - sempre que possível, diretamente pela Secretaria Municipal de Administração;

II - através de contratação de especialistas ou instituições especializadas, mediante convênios, observada a legislação pertinente;

III - através de servidor público municipal detentor de habilidade ou conhecimento específico, devidamente comprovado;

IV - mediante encaminhamento do servidor a organizações especializadas, sediadas ou não no Município;

V - através da realização de programas de diferentes formatos, utilizando-se, também, os recursos da educação à distância.

Art. 42 - Os programas de aperfeiçoamento serão elaborados e organizados anualmente em articulação com a Secretaria Municipal de Administração a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos para sua implantação.

Art. 43 - A Secretaria Municipal de Administração proverá os recursos financeiros necessários para que o servidor municipal, convocado ou designado para participar dos programas de aperfeiçoamento, possa locomover-se e se manter afastado do Município para freqüentar cursos e outras modalidades de treinamento.

TÍTULO VII DAS CONTRATAÇÕES POR TEMPO DETERMINADO

Art. 44 - Para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público poderá haver contratação de pessoal pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias prorrogável por novo período.

§ 1º - A contratação prevista neste artigo se dará exclusivamente para:

I - combater surtos endêmicos e epidêmicos;

II - fazer recenseamento;

III - atender a situações de calamidade pública;

IV - substituir servidor em função de prejuízos ou perturbações na prestação de serviços públicos essenciais;

V - campanha de saúde pública;

VI - necessidade de pessoal em decorrência de demissão, licença, exoneração, falecimento e aposentadoria, nas unidades de prestação de serviços essenciais, estando em tramitação processo para realização de Concurso Público;

VII - atender às necessidades do magistério nos casos de licença de servidor por período superior a 30 (trinta) dias;

VIII - executar serviços de obras declaradas de emergência;

IX - manutenção de programas de natureza eventual, ou se continuada, através de procedimento de seleção competitiva simplificada, realizada com base em edital amplamente divulgado no Diário Oficial do Estado, bem como em jornal de grande circulação no município ou na região.

X - atender a outras situações de urgência que vierem a ser definidas em lei.

§ 1º - Em caráter transitório o Executivo Municipal fica autorizado a manter contratados os servidores essenciais à manutenção regular da execução de programas especiais em andamento.

§ 2º - A contratação de pessoal para a manutenção de programas especiais terá a sua duração vinculada à duração do programa.

§ 3º - As contratações temporárias privilegiarão os candidatos aprovados e não classificados em concurso público, e inexistindo lista de excedentes, aqueles selecionados através de processo simplificado a ser aberto face à necessidade a ser suprida.

§ 4º - A contratação por tempo determinado terá como referência o vencimento do grau inicial dos níveis constantes do Anexo IV desta Lei, exceto para aqueles cujo salário seja determinado em Convênio ou por valores de mercado.

§ 5º - O contrato temporário será devidamente motivado.

TÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 45 - O Edital de concurso estabelecerá os critérios para avaliação, além de outras, da prova de títulos.

Art. 46 - A carga horária dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e em comissão da Prefeitura é de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único - Serão mantidas as cargas horárias definidas em legislação específica de categoria profissional na forma desta lei.

Art. 47 - O posicionamento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo, de classe transformada, se dará no mesmo nível e grau correspondente à da nova classe.

Art. 48 - Extingue, nos termos do inc. XIV, do art. 37 c/c § 8º do artigo 39, da Constituição Federal/88 o adicional por tempo de serviço de 05 (cinco) anos (quinqüênio administrativo), previsto no artigo 29, da Lei nº 482, de 25 de setembro de 2001, e artigo 153 da Lei nº 52, de 30 de dezembro de 1.982 e inc. I do art. 67, da Lei 223, de 10 de novembro de 1995.

§ 1º - É assegurado aos atuais servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, até 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta Lei, o direito a optar pela continuidade de percepção do quinquênio administrativo previsto no artigo 153 da Lei nº 52, de 30 de dezembro de 1.982, que venha a ter direito, em substituição às progressões por avaliação de desempenho individual e por titulação ou qualificação adicional previstas nos artigos 28 e 30 desta lei.

§ 2º - O servidor que optar pela continuidade de percepção do quinquênio administrativo continuará a ser regido nos termos da Lei 482, de 25 de setembro de 2001, e pela Lei nº 52, de 30 de dezembro de 1.982 - Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Espera Feliz, em vigor até a data de publicação desta Lei.

§ 3º - Não terá, o servidor que fizer opção pela continuidade de percepção do quinquênio administrativo, direito aos benefícios das progressões previstas nos artigos 29 e 30 desta lei.

§ 4º - É vedada a concessão de adicional por tempo de serviço (quinquênio) ao servidor ocupante de cargo de provimento em comissão ou sobre contrato temporário.

§ 5º. O direito de opção previsto no § 1º poderá ser exercido, inclusive, por servidores efetivos que até a data da publicação desta Lei ainda não tenham completado o primeiro interstício para perceber o quinquênio.

Art. 49 - Transforma em Vantagem Pessoal, o valor do adicional por tempo de serviço de 05 (cinco) anos (quinquênio administrativo) mencionado no artigo 48, concedidos até a data de publicação desta Lei, sobre a qual não incidirá qualquer acréscimo ou correção posterior, nos termos do inc. XIV, do artigo 37 da Constituição Federal.

§ 1º - Para fins de cálculo do montante do valor da vantagem pessoal, o tempo de serviço relativo a novo período aquisitivo da gratificação por tempo de serviço (quinquênio) será proporcionalmente considerado até a data de publicação desta lei.

§ 2º - Os critérios para cálculo e apuração do montante do valor da vantagem pessoal serão definidos por ato do Poder Executivo.

Art. 50 - Fica criada a gratificação de até 20% do valor do vencimento do cargo de provimento efetivo do servidor designado para o exercício de função gratificada.

Art. 51 - É vedado ao servidor que ingressar no Executivo Municipal, após publicação desta Lei Complementar, nos termos do § 4º, do artigo 31, da Constituição do Estado de Minas Gerais, e dos artigos 116 e 121 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, alterados pela Emenda Constitucional nº 57, de 15 de julho de 2003:

I - a percepção de acréscimo pecuniário em razão exclusiva do tempo de serviço;

II - conversão de férias prêmio não gozadas, em pecúnia, exceto para efeito de aposentadoria.

Art. 52 - É assegurado ao titular do cargo de Procurador Municipal, código CPC, nível IX, símbolo NS, previsto nos Anexos I e III, da presente lei, quando no exercício de atividade jurídica, o direito ao disposto no artigo 23 da Lei Federal nº 8.906/94 e no artigo 389, parte final da Lei Federal 10.406/02 a ser exercido nos feitos em que atuar, e na forma a ser regulamentada por ato do Prefeito Municipal.

Art. 53 - Ficam instituídos os honorários, como forma de remunerar o servidor que participar ou atuar:

I - como instrutor em programas de capacitação, treinamento ou especialização devidamente reconhecidos e autorizados pelo Secretário Municipal de Administração e homologados pelo Chefe do Poder Executivo;

II - em comissão julgadora ou examinadora de concurso;

III - no desenvolvimento de trabalho técnico científico de interesse da Administração municipal.

Parágrafo único - O valor dos honorários será calculado tomando-se por base o valor correspondente ao número de horas de treinamento realizado, multiplicado pelo dobro do valor do vencimento/hora do servidor.

Art. 54 - Fica instituído o Quadro de Distribuição e Lotação dos Cargos de Provimento Efetivo da Administração Pública Municipal, a ser elaborado por ato do Poder Executivo.

Art. 55 - O Município poderá implantar programas de estágio nos termos da legislação específica, com vistas à iniciação profissional de estudantes.

Art. 56 - Esta lei será regulamentada por Decreto do Poder Executivo

Art. 57 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento anual.

Art. 58 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº. 482 de 25 de setembro de 2.001.

Art. 59 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA MUNICIPAL DE ESPERA FELIZ-MG, aos 28 de maio de 2010

ALOÍSIO BARBOSA
Prefeito Municipal

