



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 1.486 De 24 de fevereiro de 2010.

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO MAGISTÉRIO E DEMAIS SERVIDORES DO QUADRO SETORIAL DA EDUCAÇÃO DO EXECUTIVO MUNICIPAL DE TOMBOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O povo do Município de Tombos, por seus representantes, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DIRETRIZES E NORMAS GERAIS CAPÍTULO I DA ABRANGÊNCIA DA LEI

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Magistério e demais servidores Quadro Setorial da Educação do Executivo Municipal de Tombos.

Art. 2º. Esta Lei abrange todos os servidores públicos da Administração Direta do Quadro Setorial da Educação.

CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Setorial da Educação observará aos seguintes diretrizes:

I - distribuição das atividades administrativas permanentes do Quadro Setorial da Educação por cargos públicos;

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

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

- 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 municipais e destes com a comunidade escolar;
- IX - melhoria da imagem dos servidores da educação e do serviço público;
- X - busca do envolvimento e comprometimento dos servidores do Quadro Setorial da Educação com os objetivos da Administração Municipal;
- XI - gestão descentralizada de pessoal;
- XII - eficiência, eficácia e efetividade na prestação dos serviços;
- XIII - participação dos servidores na gestão do Plano, assegurada a transparência e publicidade dos atos.

CAPÍTULO III DAS DEFINIÇÕES

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

- I - Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo - decorrente da aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, ou de provimento em comissão;
- II - Nomeação: ato inicial do procedimento de investidura do servidor, o qual designa a pessoa para prover o cargo público;
- III - Cargo público: conjunto de objetivos, requisitos e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor, criado por lei com denominação própria e número limitado;
- IV - Cargo efetivo: o que é provido em caráter permanente por pessoa aprovada e classificada em concurso público de provas ou de provas e títulos;
- V - Cargo em comissão: o que é provido em caráter transitório, para desempenho de atividades de direção superior, gerência ou assessoramento, expressamente previsto em lei, de livre nomeação e exoneração;
- VI - Função pública: conjunto de atribuições e responsabilidades não integrantes de carreira, provida em caráter transitório;
- VII - Tarefas: compõem o conjunto das atividades executadas por uma pessoa que ocupa determinado cargo;



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

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

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

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

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

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

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

XIV - 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;

XV - 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;

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

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

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

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

XX - Vantagem: acréscimo pecuniário resultante de adicional ou gratificação;

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

XXII - Promoção: passagem do servidor de um nível para outro imediatamente superior, no mesmo cargo efetivo;

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

XXIV - 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;

XXV - 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.

CAPÍTULO IV DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 5º. A jornada de trabalho do servidor do Quadro Setorial da Educação será aquela fixada para a classe a que pertença, em razão das atribuições respectivas e da necessidade do serviço.

§1º A duração máxima da jornada normal de trabalho no Quadro Setorial da Educação é de 40 (quarenta) horas semanais.

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

§3º O disposto neste artigo não se aplica à duração de trabalho que for estabelecida em leis especiais editadas pela União e aplicáveis ao Município.

Art. 6º. A duração normal do trabalho a ser cumprida por todos os servidores da mesma classe será como indicado no Anexo III e corresponderá:

- I - ao limite máximo estabelecido no §1º do artigo 5º;
- II - ou ao limite de 25 (vinte e cinco) horas semanais.
- III - ou ao limite de 30 (trinta) horas semanais;

§1º O servidor poderá exercer as atividades do seu cargo em jornadas reduzidas ou ampliadas, observados os limites mínimos e máximos de 50% (cinquenta por cento) da jornada normal, bem como o teto constitucional, com vencimento calculado proporcionalmente à redução ou ampliação.

§2º A redução ou ampliação da jornada somente será deferida para situações superiores a 30 (trinta) dias, ressalvadas as situações específicas, nos termos de regulamento próprio.

§3º Na hipótese de opção pela jornada reduzida não será permitido o exercício de serviços extraordinários.



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

Art. 7º. A jornada semanal de trabalho dos professores corresponde a 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§1º. Da jornada do cargo de professor 20% (vinte por cento), no mínimo, serão dedicados às atividades extraclasse, assim entendidas as de preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas e articulação com a proposta pedagógica adotada no sistema de ensino municipal.

§2º. O cargo de Professor II corresponderá, no máximo, a 18 (dezoito) módulos de aula semanais.

Art. 8º. Os valores dos níveis de vencimento indicados nos Anexos corresponderão à duração normal do trabalho pertinente aos cargos da classe.

§1º. Além do acréscimo decorrente da ampliação da jornada prevista no artigo anterior, o servidor será remunerado pela prestação de serviço extraordinário, calculado na forma da legislação aplicável.

§2º. O serviço extraordinário somente será autorizado para atender a situação excepcional e temporária, respeitado o limite máximo, por mês, de 40% (quarenta por cento) da duração normal do trabalho do cargo.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 9º. Os cargos do Quadro Setorial da Educação foram agrupados segundo a natureza, a competência e a finalidade precípua do órgão abrangido.

Art. 10. O Quadro Setorial da Educação 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, agrupamentos 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

CAPÍTULO II DOS CARGOS DO QUADRO SETORIAL DA EDUCAÇÃO

Art. 11. Integram-se ao Quadro Setorial da Educação:

- I - os cargos específicos de provimento efetivo da Secretaria Municipal de Educação, voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino;
- II - os cargos em comissão pertencentes à Secretaria Municipal de Educação, voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino.

Art. 12. Compete ao Secretário Municipal de Educação:

- I - dirigir o Quadro Setorial de Educação;
- II - colaborar na realização dos concursos públicos para provimento, em caráter efetivo, dos cargos específicos do Quadro Setorial da Educação;
- III - executar os programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial de Educação;
- IV - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial da Educação, bem como acompanhar a implantação das regras relativas aos cargos comuns neste lotados.

CAPÍTULO III DA LOTAÇÃO E DA MUDANÇA DE LOTAÇÃO

Art. 13. A definição da lotação no Quadro Setorial da Educação se dará no ato de posse, quando o servidor optar por unidade de ensino ou unidade administrativa onde haja vaga previamente publicada, seguindo a ordem de sua classificação no concurso público.

Parágrafo único. Publicada esta Lei Complementar, a Secretaria Municipal de Educação abrirá procedimento visando à lotação definitiva dos atuais servidores efetivos, observadas as regras do § 1º do artigo subsequente.

Art. 14. Poderá ocorrer mudança de lotação de servidores do Quadro Setorial da Educação nas seguintes hipóteses:

- I - permuta de servidores que ocupam cargos da mesma classe;
- II - existência de cargo vago em outro estabelecimento;
- III - necessidade do serviço.

§1º. A prioridade na mudança de lotação obedecerá à seguinte ordem:



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

- I - ao servidor com maior tempo de serviço na função, na rede municipal de ensino;
- II - ao servidor com maior tempo de serviço público municipal;
- III - ao servidor que tiver melhor frequência e assiduidade;
- IV - ao servidor que seja detentor de dois cargos e que pleiteia exercê-los numa só unidade de ensino;
- V - ao servidor mais idoso.

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

§3º. Na hipótese do inciso III do *caput* deste artigo, a mudança de lotação recairá sobre o servidor:

- I - com menor tempo de serviço na função, na rede municipal de ensino;
- II - com menor tempo de serviço público municipal.
- III - com idade menor.

§4º. Para a mudança de lotação de cargo de professor, o servidor deverá pleiteá-la dentro do mês de outubro de cada ano, através de correspondência dirigida à Secretaria Municipal de Educação.

§5º. Em casos excepcionais, devidamente justificados, que atendam aos interesses da comunidade escolar ou com sua anuência, poderá ocorrer mudança da lotação de professores no período não compreendido no inciso anterior.

§6º. Perderá o direito à lotação no estabelecimento de ensino o servidor municipal que se afastar do exercício das funções em decorrência de:

- I - cessão para órgãos de outros entes federados em regime de adjunção;
- II - licença sem vencimento.

Art. 15. O servidor pertencente ao Quadro Setorial da Educação, em exercício na escola, gozará o seu período de férias regulamentares durante as férias escolares, por 30 (trinta) dias consecutivos, durante o mês de janeiro.

Parágrafo único. Sem prejuízo do mínimo legal fixado para cada ano letivo, além das férias regulamentares, poderão ser fixados períodos de recesso escolar, exclusivamente para os servidores municipais lotados em unidades ou estabelecimentos de ensino que comportem esta interrupção.

CAPÍTULO IV DAS GRATIFICAÇÕES



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

Art. 16. O profissional da educação no exercício de atividades na educação básica terá direito, conforme o caso, às seguintes gratificações:

I - Gratificação do FUNDEB, aplicável somente os profissionais do magistério na educação básica pública;

II - Gratificação de Produtividade;

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

Seção I

Da Gratificação do FUNDEB

Art. 17. A gratificação será custeada com o resíduo da parcela de 60% (sessenta por cento) do FUNDEB que ainda não houver sido utilizado para o pagamento de profissionais do magistério em conformidade com as disposições da Lei Federal.

Art. 18. A Gratificação do FUNDEB será calculada dividindo-se o resíduo pelo número de profissionais do magistério em atividades na educação básica.

§1º. O Regulamento que dispuser sobre o cálculo do valor individual considerará o número de dias trabalhados, bem como as faltas e afastamentos de qualquer natureza, exceto o afastamento para o gozo de licença-prêmio e licença-maternidade.

§2º Os profissionais do magistério que forem admitidos no curso do ano letivo terão a gratificação calculada à razão de 1/200 (um duzentos avos), submetendo-se esses profissionais às mesmas reduções previstas no § 1º.

Seção II

Da Gratificação de Produtividade

Art. 19. A Gratificação de Produtividade será concedida em montante fixado periodicamente em Decreto pelo Prefeito Municipal, conforme disponibilidade de caixa, observados os limites definidos pelo artigo 212 da Emenda Constitucional N° 14/96, Leis N° 9394/96 e 9424/96 e Lei Complementar N° 101/2000.

§1º. A gratificação por produtividade será concedida aos professores, diretores, especialistas e profissionais de apoio à educação, devendo ser disponibilizados 80% (oitenta por cento) dos recursos aos professores



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

§2º. O regulamento da Gratificação de Produtividade observará às especificações seguintes:

I - no caso dos professores:

a) proporcional ao número de alunos em sala de aula aferidos no censo escolar;

b) dedução proporcional às transferências, evasão escolar e faltas ao trabalho;

c) acréscimo proporcional às transferências recebidas e índice de aprovação;

d) proporcional ao desempenho da turma aferido em avaliação externa à unidade de ensino na qual o professor está lotado;

II - no caso dos especialistas, diretores e demais profissionais de apoio à educação:

a) proporcional ao número de alunos cadastrados no censo escolar na unidade de ensino na qual o servidor está lotado;

b) proporcional ao estado de conservação da unidade de ensino aferida por uma comissão especial em laudo de vistoria;

c) inversamente proporcional ao custo por aluno do transporte escolar;

III - profissionais da unidade administrativa:

a) proporcional ao número de alunos cadastrados no censo escolar na unidade de ensino na qual o servidor está lotado;

b) proporcional ao estado de conservação da unidade de ensino aferida por uma comissão especial em laudo de vistoria;

c) inversamente proporcional ao custo por aluno do transporte escolar.

CAPÍTULO V DOS DEVERES

Art. 20. Constituem deveres dos servidores do Quadro Setorial da Educação, além de outros deveres constantes da legislação aplicável:

I - elaborar e executar integralmente os projetos, programas e planos no que for de sua competência;

II - cumprir e fazer cumprir os horários e calendários escolares;

III - ocupar-se com zelo, durante o horário de trabalho, do desempenho das atribuições de seu cargo;

IV - contribuir para a manutenção do bom funcionamento da escola;

V - comparecer às reuniões previstas no calendário escolar, definidas pelo especialista de educação ou pela coordenação de ensino;

VI - assegurar a gestão democrática da escola;

VII - respeitar a instituição escolar;



VIII - zelar pelo cumprimento deste plano.

CAPÍTULO VII

DOS CARGOS

Seção I

Dos Objetivos dos Cargos

Art. 21. 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 que servirão para o desenvolvimento do sistema de recursos humanos e, em especial, ao subsistema de avaliação de cargos.

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

Art. 22. 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 dos órgãos do Executivo, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito.

§2º. São considerados cargos de recrutamento limitado, aqueles destinados exclusivamente aos servidores de carreiras, os quais são de livre nomeação e exoneração.

Art. 23. Os cargos de caráter efetivo e os níveis de vencimento de cada classe são os constantes do Anexo IV, VI e VII.

Seção II

Da Especificação dos Cargos

Art. 24. A natureza dos cargos ou das classes de cargos, a jornada semanal de trabalho, o vencimento-base e os requisitos de escolaridade e titulação exigidos para seu desempenho são os definidos nesta lei.

§1º. O requisito mínimo de escolaridade previsto no Anexo X será exigido dos novos servidores por ocasião da nomeação, sendo dispensado para os atuais servidores estáveis ou efetivos ocupantes de cargos.

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

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. O cargo, cujo objetivo não estiver atendendo mais aos 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 cargos do Quadro Setorial da Educação.

§1º. A avaliação de cargos será revista sempre através de comissão composta por representantes do Executivo e dos servidores.

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

Seção IV

Da Classificação dos Cargos

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

Art. 28. A classificação dos cargos deve ordenar as classes hierarquicamente através dos valores atribuídos na avaliação dos cargos.

CAPÍTULO VI DAS CARREIRAS

Seção I



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

Do Sistema de Carreiras

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

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

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

Art. 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, com base na evolução da capacitação profissional, titulação e formação, o desenvolvimento pessoal do servidor.

§4º. Os 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 mérito, titulação ou qualificação.

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

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

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

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

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

§4º. O direito à progressão por titulação ou qualificação poderá ser pleiteado a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício na classe, em intervalos anuais alternados aos 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 à 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 servidor efetivo na data de publicação desta Lei assiste o direito, ainda, na forma do regulamento e do Anexo VIII, a acréscimo de padrão ou padrões de vencimento, por efeito de nova titulação ou qualificação obtida:

I - até 31 de dezembro de 2008;

II - em cada biênio, a partir de 2009.



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

§1º. No caso do inciso I, o direito à vantagem financeira terá vigência a partir do exercício de publicação desta Lei, no mês a ser definido em regulamento.

§2º. No caso do inciso II, o direito à vantagem financeira terá vigência a partir do vigésimo quarto mês da última progressão por nova titulação ou qualificação.

§3º. A concessão do benefício será deferida, se for o caso, com base em requerimento do servidor, devidamente instruído, protocolado no órgão competente na Prefeitura, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei, no caso do inciso I.

§4º. Considera-se novo título ou qualificação, para o efeito deste artigo, no caso do inciso I, a que o servidor venha a obter, em acréscimo ao nível de escolaridade ou à qualificação, depois de seu ingresso no Executivo Municipal de Tombos.

§5º. No caso de obtenção de mais de um título ou qualificação no período mencionado no inciso I, ou no mesmo biênio referido no inciso II, somente um deles, o mais vantajoso para o servidor, lhe dará direito à vantagem prevista neste artigo.

§6º. As horas excedentes de cursos para qualificação não utilizadas para progressão por nova titulação ou qualificação não poderão ser contadas para o biênio seguinte.

§7º. 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.

§8º. Somente terão validade, para efeito de acréscimo de padrões, na progressão, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento que tiverem sido previamente credenciados pelo dirigente 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 subsequente da classe.

§1º A toda classe de cargos será atribuído o mesmo 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 subsequente mais próximo do novo nível da classe, assegurado o acréscimo de, no mínimo, 10% (dez por cento) e, no máximo, 12% (doze 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 12%



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

(doze por cento), a promoção poderá se dar no mesmo nível, garantindo-lhe 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 mínimo 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 do período de seu cargo, no nível em que estiver posicionado, na classe;

IV - possuir habilitação exigida pela respectiva especificação de classe;

V - ter-se classificado, na forma do edital, em processo seletivo interno, de provas ou de provas e títulos, que apure sua aptidão para o desempenho das atribuições do nível subsequente da série de classe, da sua classe de cargo.

Parágrafo único. As provas a que se refere o inciso V deste artigo poderão ser práticas ou prático-orais no caso dos servidores ocupantes de cargos de nível elementar ou fundamental.

Art. 39. Os editais de competição interna abrangente das carreiras selecionadas pela Administração, para o efeito de promoção, deverão ser amplamente divulgados, com base em programação conjunta dos dirigentes dos Quadros Setoriais.

Art. 40. Efetivada a promoção, para efeito de progressão no novo nível, prosseguirá a contagem do tempo de serviço a partir da obtenção do último padrão, no nível anterior.

Art. 41. Não concorrerá à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - houver faltado mais de 10 (dez) dias intercalados ou consecutivos;

II - tiver sofrido punição disciplinar de suspensão;

III - estiver afastado do exercício do cargo, desde que não seja a ausência computada como de efetivo exercício, nos termos do Estatuto;

IV - tiver se afastado do exercício do cargo por tempo superior a 180 (cento e oitenta) dias em decorrência de licença para tratamento de saúde.

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.



Art. 43. O procedimento de promoção será autorizado 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, à apuração da 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 - relações humanas;
- II - satisfação;
- III - adaptação;
- IV - assimilação;
- V - desempenho;
- VI - ambiente de trabalho;
- VII - características comportamentais;
- VIII - comprometimento;
- IX - motivação;
- X - comunicação.

Art. 46. O desempenho do servidor será objeto de auto-avaliação e de avaliação gerencial, sujeita, sendo o caso, à revisão por Comissão Paritária com ratificação do dirigente do Quadro Setorial, provocada por pedido de reconsideração ou recurso do interessado, ou de ofício.

§1º. A avaliação de desempenho será coordenada por Comissão Paritária designada pelo Prefeito, segundo critérios normativos baixados em regulamento, no qual se poderão desdobrar os fatores em subfatores.

§2º. Além da auto-avaliação e da avaliação gerencial, quando cabível, poderá ser acrescentada avaliação coletiva, circunscrita ao grupo de trabalho do servidor.



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

§3º. Se houver recurso do interessado ou pedido de reconsideração, a revisão da avaliação de desempenho ficará a cargo de Comissão Paritária de representantes do Executivo e dos servidores, observado o regulamento.

§4º. A Comissão prevista no parágrafo anterior será constituída por ato do Prefeito, no prazo de 30 (trinta) dias da publicação do regulamento referido no §1º.

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

§1º. Em nenhuma hipótese, conceder-se-á progressão ao servidor ou será ele promovido, se não tiver sido avaliado o seu desempenho no cargo, no período do interstício.

§2º. No caso de não ser avaliado o desempenho do servidor no exercício de seu cargo por omissão do Poder Público, será imputada responsabilidade pessoal, pelos prejuízos causados, a quem tiver dado causa à omissão.

Art. 48. O sistema de avaliação de desempenho de cargo constará do regulamento a que se refere o artigo 52, §1º, a ser baixado dentro de 150 (cento e cinquenta) dias, contados da data de publicação desta Lei.

CAPÍTULO VII

DOS VENCIMENTOS

Seção I

Da Formação da Remuneração

Art. 49. O servidor ocupante de cargo do Quadro Setorial da Educação faz jus ao vencimento mensal correspondente ao nível da respectiva classe, conforme estabelecido nos Anexos VI e VII desta Lei.

Art. 50. O valor atribuído a cada nível de vencimento refere-se à jornada semanal estabelecida no Anexo III.

Art. 51. Além do vencimento e outros direitos decorrentes de leis específicas, o servidor do Quadro Setorial da Educação poderá fazer jus às seguintes vantagens:

I - Gratificação de Função;

II - Gratificação de Instrução;

III – Gratificação do FUNDEB;

IV – Gratificação de Produtividade.



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

Seção II

Da Estrutura dos Vencimentos

Art. 52. Por suas diversas classes, sob critérios de proporção compatíveis com a complexidade e abrangência da carreira, a movimentação do servidor se dá, com o respectivo cargo, nos níveis de vencimento atribuídos à classe.

§1º. A Tabela de Vencimentos, constante do Anexo VI desta Lei Complementar, será composta de níveis.

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

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

§4º. Os objetivos e as atribuições de cada classe guardarão compatibilidade com os níveis de vencimento fixados nesta Lei, em termos de complexidade, exigência e responsabilidade.

Seção III

Da Política de Remuneração

Art. 53. A política de remuneração, além de atender à obrigatoriedade de contraprestação pecuniária em face dos serviços profissionais recebidos, tem como objetivo a valorização do servidor municipal, devendo ser capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

Parágrafo único. A remuneração dos cargos obedece aos seguintes preceitos:

I - amplitude horizontal, correspondendo ao percentual do quociente entre o vencimento do último padrão de cada nível com o primeiro, o qual será de, no mínimo, de 130% (cento e trinta por cento);

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

Seção IV

Da Gratificação de Função

Art. 54. O servidor efetivo nomeado para cargo em comissão pode optar pelo vencimento deste sem nenhum adicional ou acréscimo, ou pelo vencimento de seu cargo



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

efetivo acrescido do percentual de 20% (vinte por cento), vantagem denominada de Gratificação de Função.

Art. 55. Tem direito aos vencimentos do cargo comissionado ou à gratificação de função calculada sobre o vencimento base do cargo efetivo, o servidor designado para exercer cargo em comissão em regime de substituição, desde que a substituição seja por período superior a 15 (quinze) dias.

Seção V

Gratificação de Instrução

Art. 56. É atribuída Gratificação de Instrução, em valor correspondente ao número de horas de treinamento realizado multiplicado pelo dobro de seu vencimento/hora, ao servidor municipal que atuar como instrutor ou monitor em programas de capacitação profissional, devidamente reconhecidos e autorizados pelo setor

CAPÍTULO VIII

DA DATA-BASE DE REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO

Art. 57. A remuneração dos servidores do Quadro Setorial da Educação será revista anualmente no mês de janeiro, na mesma data de revisão geral da remuneração dos demais servidores da Administração Municipal, na forma do inciso X do art. 37 da Constituição da República Federativa sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões.

Art. 58. A revisão geral da remuneração observará as seguintes condições:

- I - autorização na lei de diretrizes orçamentárias;
- II - definição do índice em lei específica;
- III - previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;
- IV - comprovação da disponibilidade financeira que configure capacidade de pagamento pelo governo Municipal, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;
- V - compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado;
- VI - atendimento aos limites para a despesa total com pessoal de que tratam a Constituição Federal e a Lei Complementar N^o. 101, de 04 de maio de 2000.



Art. 59. Serão deduzidos da revisão geral anual os percentuais concedidos aos servidores e agentes políticos 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 IX DO ENQUADRAMENTO

Art. 60. A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dar-se-á mediante enquadramento direto, seguindo critérios de avaliação e enquadramento.

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

Art. 61. Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o proposto, proceder-se-á, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei, ao enquadramento direto dos atuais servidores, nos padrões dos níveis de vencimento das classes, com dispensa do requisito de escolaridade previsto na descrição dos cargos, salvo exigência legal.

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

§2º. Na verificação da correlação de cargos, o órgão responsável pela implantação do Plano examinará as atribuições exercidas pelo servidor para corrigir eventuais distorções.

§3º. O servidor afastado do exercício do 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 Executivo Municipal.

Art. 62. Efetivado o enquadramento direto, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem de interstício para o efeito de progressão.

Art. 63. Os servidores ocupantes de cargos do Executivo Municipal que, por ocasião do enquadramento, estiveram à disposição de outro órgão não integrante da Administração Municipal, terão que se apresentar ao dirigente do Quadro Setorial da Administração para que se proceda ao seu enquadramento.



Art. 64. O enquadramento será realizado por 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 no sentido de se corrigirem os desvios de função existentes;
- III - a avaliação em primeira instância, dos recursos impetrados por servidores.

Art. 65. O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 30 (trinta) dias para apresentar recurso junto à Secretaria Municipal de Administração e Fazenda, que o encaminhará ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 66. Somente se convocará concurso público, sob pena de nulidade, para o provimento de cargos especificamente definidos, constantes de Quadro Setorial.

Art. 64. Os acréscimos de padrões de que trata o Anexo VIII serão objeto de requerimento do servidor, a ser protocolado no órgão competente, devidamente instruído, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei ou da nova titulação.

Art. 65. Ficam transformados, nos termos do Anexo I, os cargos nele arrolados.

Art. 66. Integram esta Lei os seguintes Anexos:

- I - Tabela de Transformação de Cargos;
- II - Número de Vagas por Classe de Cargo;
- III - Jornada de Trabalho;
- IV - Cargos Efetivos (Cargos e Jornadas);
- V - Cargos em Comissão (Cargos e Jornadas);
- VI - Tabela de Vencimento;
- VII - Classificação dos Cargos;
- VIII - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;
- IX - Tabela de Séries de Classes;
- X - Especificação de Cargos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

Art. 67 Dentro de 150 (cento e cinquenta) dias, a contar da publicação desta Lei, será revista e publicada em decreto, para se ajustar às diretrizes do Plano, a lotação dos cargos de provimento efetivo e em comissão do Quadro Setorial da Educação.

Parágrafo único. Além dos cargos próprios do Quadro Setorial da Educação poderão ser lotados na Secretaria Municipal de Educação os titulares dos cargos comuns aos Quadros Setoriais do Executivo Municipal de Tombos.

Art. 68 Permanecem substituídas todas as vantagens dos planos e da legislação vigente anteriormente à promulgação da Lei Complementar Nº. 1.439, de 21 de junho de 2007, concedidas na forma de abono, adicionais ou gratificações de quaisquer espécies, vigorando unicamente as vantagens previstas nesta Lei.

Art. 69. São asseguradas todas as opções feitas pelos servidores do Quadro Setorial da Educação que eram efetivos ou estáveis na data de promulgação da Lei Complementar Nº. 1.439, de 21 de junho de 2007, pela continuidade do direito à percepção do adicional por tempo de serviço (quinqüênio) e à fruição da licença-prêmio, direitos que permanecerão concedidos e sujeitos aos termos da referida Lei Complementar Municipal.

Parágrafo único. O direito de opção mencionado no *caput* será resguardado nos termos fixados na mencionada Lei Complementar Nº. 1.439, de 21 de junho de 2007.

Art. 70. Fica o Executivo Municipal autorizado a conceder progressões por nova titulação e qualificação ao servidor do Quadro Setorial da Educação que, mesmo tendo optado pela manutenção do quinqüênio e das férias prêmio, na forma da Lei Nº 1.439, de 21 de junho de 2007, já tenha concluído ou venha concluir curso de pós-graduação que guarde afinidades com as atribuições do seu cargo.

§1º. O acréscimo de padrões obedecerá às disposições aplicáveis desta Lei Complementar e às especificações do Anexo VIII.

§2º. A concessão excepcional prevista neste artigo será deferida somente duas vezes, ainda que o servidor venha a concluir novos cursos no decorrer da sua permanência na Administração Municipal.

Art. 71. Fica o Executivo Municipal autorizado a conceder gratificação de função ao servidor efetivo ou contratado temporariamente por excepcional interesse público que, embora não exerça cargo em comissão no Quadro Setorial da Educação:

I - tenha sob sua responsabilidade um grupo de outros servidores para prestação de serviços determinados ou específicos;



PREFEITURA MUNICIPAL DE TOMBOS

Estado de Minas Gerais

II - tenha sob sua responsabilidade ou co-responsabilidade uma unidade de serviço ou estabelecimento de ensino.

Parágrafo único. A percepção da gratificação de função, nas hipóteses deste artigo, será assegurada ao servidor somente durante o período em que estiver exercendo as funções previstas nos incisos I ou II, não se incorporando, a qualquer título, a seu vencimento ou remuneração.

Art. 72. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente os artigos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23 e 27 da Lei Complementar Nº. 1.439, de 21 de junho de /2007,

Art. 73. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, retroagindo os seus efeitos ao dia 01 de janeiro de 2010.

Prefeitura Municipal de Tombos, 24 de fevereiro de 2010.

Ivan Carlos de Andrade
Prefeito Municipal