



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO
ESTADO DE MINAS GERAIS
Procuradoria Geral

LEI Nº. 1.867, DE 12 DE SETEMBRO DE 2011.

DISPÕE SOBRE A REESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO EXECUTIVO MUNICIPAL DE OURO BRANCO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

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

TÍTULO I
DAS DIRETRIZES E NORMAS GERAIS

CAPÍTULO I
DA ABRANGÊNCIA DA LEI

Art. 1º. Esta Lei Complementar dispõe sobre a reestruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos do Poder Executivo de Ouro Branco em decorrência do desmembramento dos cargos do Magistério Municipal e demais cargos do Quadro Setorial da Educação.

Art. 2º. São alcançados por esta Lei Complementar os servidores públicos da Administração Direta do Município de Ouro Branco pertencentes aos Quadros Setoriais da Administração e da Saúde.

CAPÍTULO II
DAS DIRETRIZES

Art. 3º. A política de gestão de pessoas e o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos seguem as seguintes diretrizes:

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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 públicos;

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

CAPÍTULO III DAS DEFINIÇÕES

Art. 4º. Para os efeitos de interpretação e aplicação desta Lei Complementar são adotadas as seguintes definições:

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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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;

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 dão 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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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 Complementar;

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 é aquela fixada para a classe a que pertença, em razão das atribuições respectivas e da necessidade do serviço.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

§1º. O ocupante de cargo em comissão submete-se ao regime de dedicação integral, podendo ser convocado sempre que houver interesse do Executivo.

§2º. O disposto nesta Lei não se aplica à jornada de trabalho estabelecida em leis federais de aplicação geral.

§ 3º. Fica o Poder Executivo autorizado a reduzir para 20 (vinte) horas semanais, sem redução da remuneração, a jornada de trabalho do servidor municipal legalmente responsável por pessoal portadora de necessidades especiais, em tratamento médico.

§ 4º. A redução da jornada de trabalho de que trata o § 3º dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente do órgão em que estiver lotado, e será instruído com certidão de nascimento, termo de curatela ou tutela e atestado médico de que é excepcional e está em tratamento médico.

§ 5º. Será de 12 (doze) meses o prazo da concessão de que trata o § 3º deste artigo, podendo ser renovada sucessivamente, mediante requerimento do servidor interessado, por iguais e sucessivos períodos.

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, é a estabelecida no Anexo III desta Lei Complementar, observado o limite constitucional de 40 (quarenta) horas semanais.

§1º. O servidor poderá exercer as atividades do seu cargo em jornadas reduzidas ou ampliadas, observado o mínimo de 50% (cinquenta por cento) da jornada normal e o acréscimo máximo de 25% (vinte e cinco por cento) e 66,66% (sessenta e seis vírgula sessenta e seis por cento) para os ocupantes de cargos com jornadas de 40 (quarenta) e 30 (trinta) horas semanais, respectivamente, com vencimento calculado proporcionalmente à redução ou ampliação.

§2º. A redução ou a ampliação da jornada será deferida para situações superiores a 15 (quinze) 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.

§4º. As vantagens pecuniárias do servidor municipal em regime de jornada reduzida ou ampliada incidirão sobre o vencimento-base acrescido ou reduzido proporcionalmente conforme a jornada fixada, não podendo o vencimento-base ser inferior a salário-mínio nacional.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO
ESTADO DE MINAS GERAIS
Procuradoria Geral

Art. 7º. Os valores dos níveis de vencimento indicados nos Anexos correspondem 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 é remunerado pela prestação de serviço extraordinário, calculado na forma da legislação aplicável.

§2º. O serviço extraordinário, que em nenhuma hipótese se confunde com ampliação da jornada normal de trabalho, somente pode ser autorizado para atender a situação excepcional e temporária.

TÍTULO II
DA ABRANGÊNCIA DO PLANO

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

Parágrafo único. Os Quadros Setoriais tratados nesta Lei são os seguintes:

- I - Quadro Setorial da Administração;
- II - Quadro Setorial da Saúde.

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, 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 OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

I - Grupo de Direção, compreendendo funções de planejamento, organização, direção e coordenação dos órgãos diretamente ligados ao Prefeito;

II - Grupo de Gerenciamento ou Chefia, compreendendo as funções de controle, coordenação e supervisão das equipes de trabalho, segundo os objetivos organizacionais;

III - Grupo de Assessoramento, compreendendo as funções de suporte direto ao Gabinete do Prefeito e aos Secretários Municipais.

Art. 10. A definição da lotação se dá no ato de posse, quando o servidor pode optar por unidade do Quadro Setorial onde haja vaga previamente publicada, seguindo a ordem de sua classificação no concurso público.

Parágrafo único. Pode ocorrer mudança de lotação dos servidores nas seguintes hipóteses:

I - permuta de servidores que ocupem cargos da mesma classe;

II - existência de cargo vago em outra unidade;

III - necessidade do serviço.

Art. 11. A prioridade na mudança de lotação obedecerá à seguinte ordem:

I - ao servidor segundo classificação no concurso público;

II - ao servidor com maior tempo de serviço na função;

III - ao servidor com maior grau de escolaridade;

IV - ao servidor mais idoso;

V - ao servidor que seja detentor de dois cargos e que pleiteia exercê-los numa só unidade, nos casos de acumulação lícita;

VI - ao servidor que tiver melhor frequência e assiduidade.



CAPÍTULO II

DO QUADRO SETORIAL DA ADMINISTRAÇÃO

Art. 12. O Quadro Setorial da 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, pertencentes aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial da Administração.

Parágrafo único. Os órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial da Administração são todos aqueles pertencentes à Administração Direta, exceto os de finalidade de manutenção e desenvolvimento do ensino e de ações de saúde.

Art. 13. Compete ao Secretário Municipal de Administração:

I - dirigir o Quadro Setorial da Administração;

II - colaborar na elaboração da proposta de regulamentação desta Lei e uma vez editada, zelar por sua observância;

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

IV - executar os programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Geral da Administração e dos cargos comuns a todos os Quadros;

V - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos do Quadro Setorial da Administração e dos cargos comuns;

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

Art. 14. Em cada Quadro Setorial serão observadas as diretrizes e regras previstas nesta Lei Complementar e nos regulamentos próprios.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 15. No âmbito do presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos compete ao Prefeito Municipal, dentre outras:

I - baixar os regulamentos necessários à execução desta Lei, com base em estudo elaborado conjuntamente pelos dirigentes dos Quadros Setoriais;

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

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

IV - baixar os atos de progressão e promoção.

CAPÍTULO II

DO QUADRO SETORIAL DA SAÚDE

Art. 16. Integram o Quadro Setorial de Saúde os cargos específicos, de provimento efetivo e os cargos de provimento em comissão, voltados para as ações de promoção, proteção, atenção e recuperação da saúde.

Art. 17. Compete ao Secretário Municipal de Saúde:

I - dirigir o Quadro Setorial de Saúde;

II - colaborar na elaboração da proposta de regulamentação desta Lei e uma vez editada, zelar por sua observância;

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

IV - 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 Saúde;

V - 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.

Art. 18. A definição da lotação dos servidores do Quadro Setorial da Saúde, sua movimentação e mudança de lotação, no que couber, observam às mesmas regras dispostas nos artigos 10 e 11 desta Lei Complementar.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 19. O profissional da saúde de nível técnico ou superior pode exercer as atividades do seu cargo em jornadas especiais ou em regime de plantões, para melhor atender à demanda da Secretaria Municipal de Saúde ou às especificidades da sua unidade de lotação, observado o que dispõe o respectivo regulamento.

TÍTULO III DA ESTRUTURA DO PLANO QUANTO AOS CARGOS

CAPÍTULO I DOS CARGOS

Art. 20. Os cargos têm os seguintes objetivos gerais:

I - orientar as atividades a serem executadas pelos servidores;

II - atender aos interesses sociais e da Administração Municipal;

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

Parágrafo único. A descrição dos cargos, constante de regulamento específico, deve enfatizar os seus objetivos.

Art. 21. 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 pelo dirigente dos órgãos do Executivo Municipal, sendo os mesmo de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito.

§2º. São considerados cargos de recrutamento limitado aqueles cujo provimento é feito exclusivamente com servidores de carreiras, os quais são de livre nomeação e exoneração, de acordo com as diretrizes estabelecidas em regulamento próprio.

§3º. Do total de cargos em comissão, pelo menos, 40% (quarenta) devem ser ocupados mediante recrutamento limitado.

Art. 22. Os cargos de caráter efetivo e os níveis de vencimento de cada classe são os constantes dos Anexos IV e X, respectivamente.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

CAPÍTULO II

DA ESPECIFICAÇÃO DOS CARGOS

Art. 23. A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas nesta lei.

§1º. O requisito mínimo de escolaridade previsto no Anexo XIII será exigido aos novos servidores por ocasião da nomeação, sendo dispensado para os atuais efetivos.

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

Art. 24. As especificações dos cargos determinam 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 será aprovada em regulamento, o qual será objeto de ampla divulgação para conhecimento dos servidores e dos dirigentes.

§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 atender às necessidades do serviço municipal, que contrariar às novas diretrizes legais ou se encontrar com práticas de trabalho desatualizadas em relação às técnicas administrativas tornar-se-á em extinção”.

§4º. Não pode 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.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DOS CARGOS

Art. 25. A avaliação deve estabelecer o valor relativo de um cargo em relação aos demais cargos da Administração Municipal.

§1º. A avaliação de cargos será revista sempre através de comissão composta por membros do Conselho de Políticas de Administração e Remuneração



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

de Pessoal, que deve ser instituído com representantes do Executivo e dos servidores.

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

CAPÍTULO IV

DA CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS

Art. 26. A classificação e o enquadramento dos servidores da Administração Direta do Município de Ouro Branco obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica, função ou cargo.

Art. 27. A classificação dos cargos deve ordenar as classes hierarquicamente através dos valores atribuídos na avaliação dos cargos.

TÍTULO V

DA ESTRUTURA DO PLANO QUANTO ÀS CARREIRAS

CAPÍTULO I

DO SISTEMA DE CARREIRAS

Art. 28. Toda classe de cargos se organizará em carreira.

§1º. A organização em carreira visa assegurar ao servidor ocupante de cargo 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. 29. A investidura em cargo público de carreira se dá por concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no primeiro padrão do nível referente à carreira.

Art. 30. O desenvolvimento do servidor na carreira se dá 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 31. 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. Presume-se favorável, para o efeito de progressão, o desempenho de servidor titular de cargo efetivo enquanto este permanecer no exercício de cargo em comissão.

§2º. Não se conta, para o efeito de progressão e promoção, o período de licença para tratar de interesse particular.

§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, são 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.

CAPÍTULO II

DA PROGRESSÃO

Art. 32. Progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro da mesma classe, tendo por origem mérito, titulação ou qualificação.

Art. 33. A progressão por mérito se dá para o padrão de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontra o servidor, mediante avaliação de desempenho.

§1º. Para adquirir direito à progressão por mérito, o servidor deve:

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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

§2º. Submete-se 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.

§ 3º O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão por mérito é devido a partir do deferimento, que se dará no mês de abril dos anos ímpares, condicionado à obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

Art. 34. A progressão por titulação e qualificação se dá 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.

§1º. 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.

§2º. As horas excedentes de cursos para qualificação não utilizadas para progressão por nova titulação ou qualificação poderão ser contadas para o biênio seguinte.

§3º. Fica limitado a 15 (quinze) o número total de padrões na carreira por efeito de nova qualificação ou titulação.

§4º. Somente têm validade, para efeito de acréscimo de padrões, na progressão, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento previamente credenciados pelo dirigente do Quadro Setorial, sob a condição, ainda, de guardarem afinidade com a classe de cargos a que pertencer o servidor.

Art. 35. O servidor municipal efetivo na data de publicação desta Lei Complementar fará jus, na forma do regulamento e do Anexo XII, a acréscimo de padrão ou de padrões de vencimento por efeito de titulação ou qualificação obtida do seu ingresso no Serviço Público Municipal até 31 de dezembro de 2008.

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

§2º. A concessão do benefício será deferida, se for o caso, com base em requerimento do servidor, instruído e protocolado no órgão competente, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

§3º. Considera-se novo título ou qualificação, para o efeito deste artigo, aquele obtido pelo servidor em acréscimo ao nível de escolaridade ou à qualificação, depois de seu ingresso no Executivo Municipal de Ouro Branco.

§4º. No caso de obtenção de mais de um título ou qualificação no período mencionado, somente um deles, o mais vantajoso para o servidor, lhe dará direito à vantagem prevista neste artigo.

Art. 36. 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. 37. A direção do Quadro Setorial cuidará, sob regra inserida no regulamento, que o término do interstício coincida com a avaliação de desempenho do cargo.

CAPÍTULO III

DA PROMOÇÃO

Art. 38. Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão do nível subsequente da classe.

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

§2º. Por efeito de promoção o servidor é posicionado no padrão inicial ou no padrão seguinte mais próximo do novo nível da classe, que lhe assegure o acréscimo de, no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo 12% (doze por cento), no vencimento do cargo.

§3º. Para o servidor que se encontre em padrão de nível da tabela de vencimento, cuja amplitude em relação aos padrões do nível seguinte seja superior a 12% (doze por cento), a promoção se dá no mesmo nível, garantindo-lhe o número de padrões que lhe assegure o percentual referido no parágrafo anterior.

Art. 39. Para candidatar-se à promoção, deve 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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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;

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

§2º. Limita-se a promoção aos candidatos que, no processo seletivo, conseguirem as melhores colocações entre os classificados de cada série-de-classe, dentro do número de vagas fixadas em cada procedimento.

§3º. Os editais de seleção interna abrangente das carreiras selecionadas pela Administração, para o efeito de promoção, devem 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, prossegue a contagem do tempo de serviço a partir da obtenção do último padrão, no nível anterior.

Art. 41. Não pode concorrer à promoção o servidor municipal que no decurso do período aquisitivo:

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

II - tiver sofrido punição disciplinar de suspensão;

III - tiver se afastado do Serviço Público Municipal por mais de 06 (seis) meses em decorrência de licença para tratamento de saúde.

Art. 42. Ocorrendo empate na classificação de candidatos à promoção, esta recai, nesta ordem, no servidor:

I - com maior tempo de serviço na função, no serviço municipal;

II - com melhor nível de escolaridade;

III - com maior idade.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 43. Para o efeito de promoção no cargo de que seja titular em caráter efetivo, o ocupante de cargo em comissão se submete aos requisitos do artigo 42, sendo que o efetivo exercício será dado no cargo em comissão.

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

Art. 44. O procedimento de promoção é autorizado pelo Prefeito, que determinará a publicação do respectivo edital para habilitação dos interessados.

Art. 45. O servidor promovido reinicia a contagem de tempo na classe superior, para o efeito de nova promoção.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E ANÁLISE DE POTENCIAL

Art. 46. 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 desempenho do servidor é permanentemente avaliado com o objetivo de se apurarem 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 47. O desempenho do servidor é 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 é coordenada por Comissão Paritária designada pelo Prefeito, segundo critérios normativos baixados em regulamento, no qual se poderão desdobrar os fatores em subfatores.

§2º. Se houver recurso do interessado ou pedido de reconsideração, a revisão da avaliação de desempenho fica a cargo de Comissão Paritária de representantes do Executivo e dos servidores, observado o regulamento.

§3º. A Comissão prevista no parágrafo anterior é constituída por ato do Prefeito, no prazo de 30 (trinta) dias contados da publicação do regulamento referido no §1º.

Art. 48. A avaliação de desempenho dos servidores municipais é feita pelo menos uma vez a cada ano.

Parágrafo único. Não se concede progressão ou promoção ao servidor cujo desempenho não tenha sido avaliado no período do interstício.

Art. 49. O sistema de avaliação de desempenho constará do regulamento a ser baixado no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data de publicação desta Lei.

Parágrafo único. Constará do regulamento do sistema de avaliação de desempenho que o gerente imediato será responsável pela avaliação do servidor no prazo estabelecido, sob pena de responsabilidade.

TÍTULO VI

DA ESTRUTURA DO PLANO QUANTO AOS VENCIMENTOS

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DOS VENCIMENTOS

Art. 50. O servidor ocupante de cargo do Quadro Permanente faz jus ao vencimento mensal correspondente ao nível da respectiva classe, conforme estabelecido nos Anexos IV e IX desta Lei Complementar.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

Art. 51. 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, observados os parágrafos seguintes.

§1º. A Tabela de Vencimentos, constante do Anexo IX 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 atribuições de cada classe guardarão compatibilidade com o nível de vencimento fixado, em termos de complexidade, exigência e responsabilidade.

Art. 52. Além do vencimento, dos adicionais e outras parcelas remuneratórias previstas na Constituição Federal de 1988 e na legislação municipal, especialmente no Estatuto dos Servidores Municipais instituído pela Lei nº 1.530, de 23 de dezembro de 2005, o servidor faz jus às seguintes vantagens ou gratificações:

I - Gratificação de Função;

II - Gratificação de Instrução e Monitoria;

III - Gratificação de Coordenação;

IV - Gratificação de Plantão Médico;

V - Gratificação de Sobreaviso;

VI - Gratificação de Acompanhamento de Sala de Parto;

VII - Gratificação Extra Plantão;

VIII - Gratificação de Emergência e Internação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

CAPÍTULO II

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 180% (cento e oitenta 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.

CAPÍTULO III

DAS GRATIFICAÇÕES COMUNS AOS QUADROS SETORIAIS

Seção I

Da Gratificação de Função

Art. 54. O servidor efetivo, quando nomeado para cargo em comissão, poderá optar pelos vencimentos do cargo em comissão sem qualquer acréscimo ou pelos vencimentos do cargo efetivo com acréscimo pecuniário de 20% (vinte por cento).

§1º O servidor da Administração direta ou indireta do Estado ou da União, em regime de adjunção com ônus para o Município, se nomeado para cargo em comissão, poderá optar pelos vencimentos deste ou pelos vencimentos do seu cargo efetivo.

§2º O servidor da Administração direta ou indireta do Estado ou da União, colocado à disposição do Município, mas remunerado pelo órgão de origem, se nomeado para cargo em comissão, poderá receber do Município a diferença resultante da remuneração do cargo comissionado e a remuneração do cargo efetivo, calculada da seguinte forma: **VENCIMENTO DO CARGO COMISSIONADO – VENCIMENTO DO CARGO EFETIVO = VALOR DA DIFERENÇA EM FAVOR DO SERVIDOR.**



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Seção II

Gratificação de Instrução e Monitoria

Art. 55. É atribuída Gratificação de Instrução e Monitoria em valor correspondente ao número de horas de treinamento realizado, multiplicado por 2,5 (duas vírgula cinco) vezes de seu vencimento/hora, ao servidor municipal que atuar como instrutor ou monitor em programas de capacitação profissional, devidamente reconhecidos e autorizados pelo setor responsável pelo planejamento das atividades de treinamento e capacitação.

Parágrafo único. Nos programas de capacitação profissional desenvolvidos pela Secretarias do Municipais, tanto quanto possível, serão aproveitados os servidores do próprio Quadro, como parte integrante da política de valorização dos seus profissionais.

Seção III

Da Gratificação de Coordenação

Art. 56. Fica o Executivo Municipal autorizado a conceder gratificação de coordenação ao servidor efetivo ou contratado temporariamente por excepcional interesse público que, embora não exerça cargo em comissão:

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

II - tenha sob sua responsabilidade unidade de serviço da Administração;

III - tenha sob sua responsabilidade unidade escolar que não disponha de Diretor.

§ 1º. Ao servidor designado para a função de coordenador será devida uma gratificação de 20% (vinte por cento) calculada sobre o valor do seu vencimento base.

§ 2º. Laborando o servidor em regime de jornada ampliada, a gratificação de 20% (vinte por cento) prevista no parágrafo anterior incidirá também sobre a parcela pecuniária acrescida em razão da ampliação da jornada.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

§ 3º. A percepção da gratificação pelo exercício da função de coordenar será assegurada ao servidor somente durante o período em que estiver exercendo a função, não se incorporando, a qualquer título, ao seu vencimento ou remuneração.

§ 4º. O número de servidores beneficiados com a gratificação de coordenação, simultaneamente, não será superior a 40 (quarenta).

CAPÍTULO IV

DO REGIME DE TRABALHO DIFERENCIADO E DAS GRATIFICAÇÕES

ESPECÍFICAS DO QUADRO SETORIAL DA SAÚDE

Art. 57. Para assegurar o funcionamento de serviços públicos ininterruptos ou essenciais, ou em razão de superior interesse público, o profissional médico lotado na Secretaria Municipal de Saúde, efetivo ou contratado temporariamente, poderá permanecer à disposição da Administração em regime de sobreaviso, em regime de plantão ou em regime de atividade extra plantão, fazendo jus às gratificações instituídas na legislação aplicável e às gratificações previstas nesta Lei, conforme o caso.

Art. 58. Para os fins desta Lei Complementar denomina-se:

I - Plantão médico: o regime de trabalho acometido a determinados profissionais médicos, caracterizado pela prestação de serviço seqüencial e ininterrupto de 12h (doze horas) ou 24h (vinte e quatro horas);

II - Sobreaviso: o regime de trabalho em que o servidor permanece à disposição da Administração Municipal em sua própria residência ou em local por ele indicado, aguardando a qualquer momento o chamado para prestar assistência aos trabalhos normais ou para atender a necessidades ocasionais do serviço;

III - Acompanhamento de sala de parto: procedimentos de saúde realizados pelo pediatra para atendimento do recém-nascido na sala de parto.

IV - Atividade extra plantão: consulta médica realizada pelo profissional médico plantonista nas especialidades de ginecologia e obstetrícia, em ambulatórios da rede de saúde do Município de Ouro Branco;

V - Plantão de Emergência e Internação: o regime de trabalho acometido aos servidores titulares das classes de cargos de Enfermeiro, Técnico em Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Auxiliar de Saúde caracterizado pela prestação de serviço seqüencial e ininterrupto de 12h (doze horas) nos setores de emergência e internação do Hospital Raymundo Campos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 59. A jornada laboral realizada em regime de sobreaviso ou sob a forma de plantões não está limitada à jornada diária e normal do cargo, não tipificando jornada extraordinária as horas excedentes ao limite fixado na Legislação Municipal, podendo ser prestada tanto nas dependências públicas da Municipalidade quanto na residência do servidor municipal, conforme dispuser a autoridade competente.

§ 1º. O regime de sobreaviso e o regime de plantões não excederão à jornada ininterrupta de vinte e quatro horas em cada quarenta e oito horas.

§ 2º. Ao servidor municipal em regime de sobreaviso ou em regime de plantão realizado em dependências públicas municipais serão fornecidas instalações apropriadas para descanso, higiene e alimentação.

Art. 60. Fica o Executivo Municipal autorizado a pagar para os profissionais médicos lotados na Secretaria Municipal de Saúde, efetivos ou contratados temporariamente por excepcional interesse público, as seguintes vantagens pecuniárias:

I - Gratificação de Plantão que corresponderá ao valor de:

a) R\$100,00 (cem reais) por cada plantão médico de 12h (doze horas) e ao valor de R\$200,00 (duzentos reais) por cada plantão médico de 24h (vinte e quatro horas), de segunda a sexta-feira;

b) R\$150,00 (cento e cinquenta reais) por cada plantão médico de 12h (doze horas) e ao valor de R\$300,00 (trezentos reais) por cada plantão médico de 24h (vinte e quatro horas), realizados nos sábados, domingos e feriados;

II - Gratificação de Sobreaviso que corresponderá ao valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) para as escalas de transferências nos dias úteis e de R\$200,00 (duzentos reais) para as escalas de transferências nos sábados, domingos e feriados.

III - Gratificação de Acompanhamento de Sala de Parto que corresponderá ao valor de R\$100,00 (cem reais) por cada parto acompanhado.

IV - Gratificação Extra Plantão que corresponderá ao valor de R\$500,00 (quinhentos reais) por mês, para os profissionais médicos ginecologistas e obstetras, desde que cumpram a meta mensal de realização de:

a) 56 (cinquenta e seis) consultas pré-natais por mês;

b) 40 (quarenta) consultas ambulatoriais por mês.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 61. Fica o Executivo Municipal autorizado a pagar mensalmente, Gratificação de Plantão de Emergência e Internação aos servidores titulares das classes de cargos de Enfermeiro, Técnico em Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Auxiliar de Saúde que prestem serviço seqüencial e ininterrupto de 12h (doze horas) nos setores de emergência, internação e bloco cirúrgico do Hospital Raymundo Campos, em valor correspondente a 10% (por cento) do vencimento-base do servidor.

Parágrafo único. A Gratificação prevista neste artigo não será concedida se no mês de competência o servidor municipal:

I - não realizar o número mínimo de 14 (quatorze) plantões, no caso do Técnico em Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem e Auxiliar de Saúde, e 7,5 (sete vírgula cinco) plantões, no caso do Enfermeiro;

II - faltar ao trabalho, justificada ou injustificadamente;

III - licenciar-se do trabalho para qualquer fim, inclusive para tratamento de saúde, exceto o afastamento para o gozo de licença-prêmio, licença-maternidade e tratamento por acidente em serviço.

CAPÍTULO VI

DA DATA-BASE DE REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO

Art. 62. Os subsídios dos agentes políticos e a remuneração dos servidores dos Poderes Executivo e Legislativo do Município devem ser revistos, na forma do inciso X do art. 37 da Constituição da República Federativa, no mês de março de cada ano, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões.

Art. 63. 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 Município, preservados os compromissos relativos a



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;

V - compatibilidade com a evolução nominal e real das remunerações no mercado de trabalho;

VI - atendimento aos limites para a despesa total com pessoal de que trata a Constituição Federal em seu art. 169, bem assim a Lei Complementar Nº. 101/2000.

Art. 64. 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 públicos.

TÍTULO VI

DO ENQUADRAMENTO

Art. 65. A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano dar-se-á mediante enquadramento direto, segundo critérios de avaliação e enquadramento, valorizando-se a negociação com os servidores.

Art. 66. Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o proposto, proceder-se-á, dentro de 90 (noventa) 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.

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

§3º O servidor afastado do seu cargo em razão de licença, 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 de Ouro Branco.

Art. 67. Efetivado o enquadramento direto, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem de interstício para o efeito de progressão.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 68. 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. 69. O enquadramento direto será realizado por uma comissão paritária 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 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.

Art. 70. O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 90 (noventa) dias para apresentar recurso junto à Secretaria Municipal de Administração, que o encaminhará ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 71. Integram esta Lei Complementar os seguintes Anexos:

I - Tabela de Transformação e Criação 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 - Cargos Comuns aos Quadros Setoriais;

VII - Cargos Específicos do Quadro Setorial da Administração;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

- VIII - Cargos Específicos do Quadro Setorial da Saúde;
- IX - Tabela de Vencimento;
- X - Classificação dos Cargos;
- XI - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;
- XII - Tabela de Séries de Classes;
- XIII - Especificações dos Cargos.

Parágrafo único. Ficam transformados ou criados, nos termos do Anexo I desta Lei, os cargos nele indicados.

Art. 72. Dentro de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei será revista e publicada em decreto, para se ajustar às diretrizes do presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, a lotação dos cargos de provimento efetivo e em comissão de cada Quadro Setorial.

Art. 73. O servidor cuja escolaridade não corresponda ao enquadramento no cargo requerido terá prazo de 05 (cinco) anos para regularizar sua situação funcional.

Parágrafo único. O servidor que após o prazo referido no *caput* não regularizar sua situação no que se refere à escolaridade não terá acesso às progressões e à promoção previstas nesta Lei.

Art. 74. Fica assegurada aos servidores efetivos municipais efetivos na data de 02 de janeiro de 2006, que tenham feito expressamente a opção pela manutenção da licença-prêmio nos termos do art. 81 da Lei Municipal 1.535/2006, a continuidade desta vantagem funcional, nas condições previstas neste artigo.

§1º. A licença-prêmio se constituirá de afastamento remunerado de 03 (três) meses a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício.

§2º. Em nenhuma hipótese a licença-prêmio será convertida em pecúnia.

§3º. Não se concederá licença-prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:

- I - sofrer punição de suspensão em processo administrativo disciplinar;
- II - faltar mais 10 (dez) dias consecutivos ou intercalados;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

III - afastar-se do serviço municipal para tratar de assuntos de interesse particular ou para prestar serviço a outro órgão ou ente da federação sem ônus para o Município.

IV - não alcançar conceito favorável em todas as avaliações de desempenho a que for submetido;

V - afastar-se do serviço municipal por mais de 30 (trinta) dias, intercalados ou consecutivos, em decorrência de licenças ou atestados médicos, ressalvadas as hipóteses de licença-maternidade, licença-paternidade, acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável.

Art. 75. Fica assegurada aos servidores municipais efetivos na data da publicação desta Lei a continuidade da contagem do tempo de serviço exercido sob a vigência da Lei nº 1.535, de 02 de janeiro de 2006, para o efeito de cômputo do interstício necessário para pleitear progressão por merecimento, progressão por nova titulação/qualificação e promoção.

Art. 77. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Nº 1.535, de 02 de janeiro de 2006; Lei Nº 1.549, de 23 de maio de 2006; Lei Nº 1.550, de 23 de maio de 2006; Lei Nº 1.563, de 04 de julho de 2006; Lei Nº 1.598, de 06 de junho de 2007; Lei Nº 1.622, de 13 de dezembro de 2007; Lei Nº 1.629, de 20 de dezembro de 2007; Lei Nº 1.642, de 31 de março de 2008; Lei Nº 1.699, de 08 de abril de 2009; Lei Nº 1.718, de 26 de junho de 2009; Lei Nº 1.792, de 12 de maio de 2010; Lei Nº 1.798, de 25 de junho de 2010; Lei Nº 1.812, de 17 de dezembro de 2010;

Art. 78. Esta Lei entra em vigor no prazo da sua publicação.

Ouro Branco, 12 de setembro de 2011.

Pe. Rogério de Oliveira Pereira

Prefeito Municipal

Rosangela Ferreira da Costa Braga

Procuradora Geral