



# Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

CEP 33400-000 - ESTADO DE MINAS GERAIS

## LEI Nº 3.241, DE 16 DE JANEIRO DE 2012

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS E VENCIMENTOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA SANTA/MG, ESTABELECE NORMAS DE REENQUADRAMENTO, INSTITUI NOVA TABELA DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O povo de Lagoa Santa, através de seus representantes na Câmara Municipal, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Seção I Da Abrangência da Lei

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

**Art. 2º** Esta Lei abrange todos os servidores públicos municipais da Administração Direta do Município de Lagoa Santa.

### CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

**Art. 3º** O Plano de Cargos da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa está em consonância com o Estatuto dos servidores públicos do município, e estrutura-se em um quadro que se compõe de:

**I** - Quadro de Cargos Efetivos, com os cargos agrupados em seus grupos ocupacionais e em suas respectivas famílias ocupacionais;

**II** - Quadro de Cargos Comissionados.

**Art. 4º** Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

**I** - Quadro de Pessoal é o conjunto de cargos efetivos e cargos de provimento em comissão e de funções gratificadas existentes na Prefeitura Municipal de Lagoa Santa;

**II** - Quadro Permanente - relação quantificada dos cargos efetivos necessários ao bom desempenho das atividades de rotina da Prefeitura;

**III** - Quadro Comissionado - relação quantificada dos cargos de assessoramento, gerenciamento, direção e chefia necessários ao bom desempenho das atividades da administração

Rua Acadêmico Nilo Figueiredo, 2.500 – Santos Dumont – 33400-000 Lagoa Santa MG.

Fone: (031)3688-1300



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

pública;

**IV** - Função gratificada é a vantagem pecuniária, de caráter transitório, criada para remunerar especificamente o trabalho exercido e realizado em condições especiais, sendo em decorrência do local, bem como de sua natureza e ou especialidade; relativo à função de Vice Diretor escolar;

**V** - Cargo Público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidos ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos;

**VI** - Cargo de Provisão em Comissão é o cargo de confiança de livre nomeação e exoneração, de recrutamento amplo ou restrito;

**VII** - Servidor Público é toda pessoa física legalmente investida em cargo ou emprego público, de provimento efetivo ou em comissão;

**VIII** - Família Ocupacional é o conjunto de grupos amplos com afinidades entre si quanto à natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento exigido para seu desempenho;

**IX** - Grupo Ocupacional é o conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de complexidade, responsabilidade e escolaridade, bem como com identidade de vencimentos;

**X** - Vencimento - valor mensal atribuído através de lei ao servidor pelo efetivo exercício de cargo público;

**XI** - Provisão - o ato pelo qual são preenchidos os cargos do quadro permanente, por admissão, do quadro comissionado de recrutamento amplo;

**XII** - Reenquadramento - é o enquadramento dos atuais servidores nos cargos criados por esta Lei;

**XIII** - Tabela de Vencimentos - é o conjunto organizado em níveis, das retribuições pecuniárias adotadas pelo Poder Executivo;

**XIV** - Nível - é a posição dos cargos públicos na tabela de vencimento, expresso em letra e número cardinal;

**XV** - Avaliação de Desempenho - é a aferição do grau de aproveitamento do servidor, tendo em vista os atributos exigidos para o desempenho do cargo ocupado; (Regulamentado pelo Decreto nº 3839/2019)

**XVI** - Período Probatório - é o lapso temporal fixado em 03 (três) anos para se avaliar o desempenho e a capacidade do servidor para executar as tarefas e atribuições pertinentes ao cargo ocupado;

**XVII** - Progressão é a passagem do servidor de seu nível de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do grupo ocupacional a que pertence, pela



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

combinação de critérios de progressão definidos pelo desenho de carreira, observadas as normas estabelecidas no Capítulo IV, da Seção I, desta Lei;

**XVIII** - Interstício é o lapso de tempo de 03 (três) anos estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão.

**Art. 5º** Os cargos da parte permanente do Quadro de Pessoal com suas respectivas cargas horárias, classificados consoante as afinidades quanto à natureza do trabalho e o grau de conhecimento exigido para seu desempenho estão agrupados em grupos ocupacionais, que se alinham por famílias ocupacionais e integram o Anexo I desta Lei.

§ 1º Os cargos de que trata o *caput* deste artigo integram as seguintes famílias ocupacionais:

I - de educação;

II - de gestão;

III - de saúde;

IV - comissionados.

§ 2º A família ocupacional de educação divide-se em sete grupos, quais sejam:

I - analista da educação;

II - bibliotecário;

III - professor A;

IV - professor B;

V - secretário escolar;

VI - agente de serviços escolares;

VII - operações em educação;

§ 3º A família ocupacional de gestão divide-se em nove grupos, quais sejam:

I - analista de gestão I;

II - analista de gestão II;

III - analista de gestão III;

IV - técnico de gestão;



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

V - fiscal municipal;

VI - suporte em gestão;

VII - operações I;

VIII - operações II;

IX - operações III.

§ 4º A família ocupacional de saúde divide-se em seis grupos, quais sejam:

I - médico;

II - de cirurgião dentista;

III - analista da saúde;

IV - técnico em saúde I;

V - técnico em saúde II;

VI - operações em saúde.

§ 5º A família ocupacional de comissionados divide-se em dois grupos, quais sejam:

I - cargos em comissão;

II - funções gratificadas.

§ 6º A descrição dos cargos públicos no anexo II desta lei tem como referência a família e grupo ocupacional e a descrição das atividades nos moldes da Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, aliadas às competências e condições de trabalho, cabendo:

I - A cada ocupante e ao seu superior, a responsabilidade pela atualização das descrições do cargo, devendo para isso, acionar a Secretaria de Gestão para analisar o caso concreto;

II - Ao Departamento de Cargos, salários e carreiras da Secretaria de Gestão, a cada 03 (três) anos, verificar a necessidade de realizar auditoria geral nas descrições dos cargos, a fim de mantê-los atualizados.

### Seção I DO REENQUADRAMENTO

**Art. 6º** Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa, sem prejuízos de quaisquer espécies, serão automaticamente reenquadrados nos cargos previstos nos Anexos I e VIII desta Lei, cujas atribuições são da mesma



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

natureza e mesmo grau de complexidade e responsabilidade dos cargos que estão ocupando na data de vigência desta Lei, não sendo permitida opção pela continuidade no Plano de Cargos e Salários anterior a esta lei, sendo por ela revogado.

§ 1º O reenquadramento salarial se dará consoante o grupo ocupacional que pertença o servidor considerando seu vencimento vigente à época da implantação do plano e o nível subsequente da tabela salarial referente ao seu grupo ocupacional.

§ 2º Os cargos comissionados descritos no Anexo IX serão extintos por sua vacância, não sendo permitido provimento por novos servidores, senão os já ocupantes deles, após a promulgação desta lei.

§ 3º Os cargos de provimento efetivo serão enquadrados conforme relação descrita no Anexo VIII desta lei.

### Seção II DO PROVIMENTO

**Art. 7º** Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e específicos estabelecidos para cada grupo ocupacional, constantes dos Anexos II desta Lei, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o Município de Lagoa Santa ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

**Parágrafo único.** São requisitos básicos para provimento de cargo público:

**I** - ser brasileiro ou estrangeiro conforme disposto em Lei;

**II** - o gozo dos direitos políticos;

**III** - a quitação das obrigações militares e eleitorais;

**IV** - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

**V** - ter completado 18 anos de idade;

**VI** - a saúde física e mental compatíveis com as atribuições do cargo emprego ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial;

**VII** - não ter sido demitido do serviço público municipal de Lagoa Santa por infração disciplinar, salvo se houver ocorrido a prescrição legal.

**VIII** - habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

**Art. 8º** O provimento dos cargos efetivos será autorizado pelo Prefeito Municipal de Lagoa Santa mediante solicitação das chefias interessadas, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas.



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

§ 1º Da solicitação deverão constar:

- I - denominação e nível de vencimento do grupo ocupacional;
- II - quantitativo de cargos a serem providos;
- III - prazo desejável para provimento;
- IV - justificativa para a solicitação de provimento.

§ 2º O provimento referido no *caput* deste artigo só se verificará após o cumprimento do preceito constitucional que o condiciona à realização de concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de cada cargo, observada a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

**Art. 9º** Compete ao Prefeito Municipal expedir os atos de provimento dos cargos da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa e a critério deste, delegar ao Secretário de Gestão tal responsabilidade.

**Parágrafo único.** O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade:

- I - fundamento legal;
- II - denominação do cargo provido;
- III - forma de provimento;
- IV - nível de vencimento do cargo;
- V - nome completo do servidor;

VI - indicação de que o exercício do cargo se fará cumulativamente com outro cargo, obedecidos os preceitos constitucionais.

### Do Estágio Probatório

**Art. 10.** Estágio probatório é o período de permanência condicional em serviço, do servidor nomeado em virtude de concurso, durante o qual será apurada a conveniência de sua confirmação no cargo segundo as regras abaixo dispostas:

§ 1º O período de estágio probatório é de 03 (três) anos, na forma da Constituição Federal.

§ 2º O servidor em estágio probatório deverá ser avaliado pelo menos uma vez a cada ano, podendo ser feita a avaliação em prazo inferior quando houver fato relevante que justifique a mesma.



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

§ 3º O desempenho do servidor em estágio probatório será objeto de auto avaliação e de avaliação gerencial, nos termos dessa lei.

**Art. 11.** Ao entrar em exercício, o servidor concursado ficará em estágio probatório, quando serão avaliadas sua capacidade e sua aptidão para o desempenho do cargo.

**Art. 12.** Ao supervisor imediato compete promover anotações acerca da atuação do servidor, durante o período do estágio probatório, bem como elaborar parecer final para avaliação da Comissão a que se refere o artigo 14, no prazo estipulado.

**Parágrafo único.** O servidor que estiver em estágio probatório e for transferido de lotação, no ato desta, deverá o supervisor imediato emitir parecer observando os fatores do artigo anterior e enviar tal parecer imediatamente à chefia do servidor na nova lotação.

**Art. 13.** Cinco meses antes de findar o estágio probatório, à Comissão nomeada pelo Prefeito compete avaliar o servidor, com base nas anotações e nos pareceres dos supervisores imediatos anteriores e em informações e diligências que julgar necessárias conforme regulamento a ser publicado, 120 (cento e vinte) dias após a promulgação desta lei, pelo Prefeito ou por quem ele designar que concluirá pela manutenção do servidor na cargo e conseqüente aquisição de estabilidade ou, ainda, pela não permanência do servidor e regular exoneração, ficando garantido o direito a ampla defesa e contraditório ao servidor antes da adoção de qualquer penalidade, respeitado o devido processo legal.

**Art. 14.** A Comissão de Avaliação de Desempenho, nomeada pelo Titular do Poder ou Entidade será composta pela chefia imediata do setor em que estiver lotado e por 02 (dois) servidores estáveis, sendo um deles, preferencialmente, do setor de Recursos Humanos da Secretaria de Gestão, todos de nível hierárquico igual ou superior ao do servidor, em exercício no órgão ou entidade onde o servidor for submetido a avaliação.

§ 1º A Comissão de Recursos será composta por três servidores do mesmo órgão ou entidade de exercício ou lotação do servidor avaliado. As comissões não poderão ter entre seus membros, à exceção da chefia imediata, do servidor avaliado, servidores que estejam em estágio probatório.

~~§ 2º O servidor em estágio probatório não poderá ser nomeado para o exercício de Cargo em Comissão ou Função Gratificada.~~

§ 2º O servidor em estágio probatório que for nomeado para o exercício de Cargo em Comissão ou Função Gratificada terá o período de estágio probatório suspenso sendo retomada a contagem a partir do momento que o Servidor deixar de ocupar o cargo ou função. (Redação dada pela Lei nº 3400/2013)

§ 3º Compete ao setor de Recursos Humanos da Secretaria de Gestão indicar o Presidente e o Relator da Comissão, de forma que, quando a escolha do Presidente recair sobre representante dos servidores, o relator recairá sobre o representante da Administração e vice-versa.

§ 4º A Comissão, após discutir e votar o relatório de avaliação do servidor em estágio probatório conforme requisitos e regras descritas em regulamento próprio, o que deverá



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

fazer no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias do recebimento do parecer do supervisor imediato, deverá enviá-lo à Coordenação de Recursos Humanos, notificando ao servidor, a fim de que se pronuncie por escrito no prazo de 15 (quinze) dias, caso queira.

§ 5º Julgando o parecer e a defesa, a Coordenação de Recursos Humanos, se considerar conveniente a exoneração do servidor devidamente motivado, encaminhará à autoridade do quadro setorial do servidor avaliado, o respectivo ato administrativo, no prazo de 30 (trinta) dias do recebimento do processo.

§ 6º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado, respeitado o devido processo legal.

§ 7º Aprovado no estágio probatório o servidor adquire estabilidade, que poderá ser rompida se provada a insuficiência funcional mediante processo administrativo de avaliação de desempenho, nos termos desta lei, assegurado o contraditório e a ampla defesa, nos termos do inciso III do artigo 41 da Constituição Federal.

§ 8º Não se considerará suspenso o estágio probatório nos afastamentos em razão de exercício de Cargo em Comissão ou Função Gratificada de Direção ou Vice-Direção Escolar em órgão ou entidade do Poder Executivo Municipal, cujas atribuições guardem correlação com as do cargo efetivo para o qual foi o servidor aprovado em concurso público. (Redação acrescida pela Lei nº 3400/2013)

**Art. 15.** No caso de infração disciplinar, a Coordenação de Recursos Humanos poderá promover o processo de avaliação e julgamento do servidor em qualquer fase do estágio probatório, a bem do serviço público, garantido o contraditório e a ampla defesa, respeitado o devido processo legal.

**Art. 16.** A apuração dos requisitos de avaliação se processará de tal modo que a decisão final se dará antes de findo o período de estágio probatório.

**Art. 17.** Fica submetido a novo estágio probatório o servidor que for nomeado para outro cargo público municipal, em função de aprovação em concurso.

**Parágrafo único.** Neste caso, a cada cargo corresponde um período de estágio probatório.

### Da Direção Escolar

**Art. 18.** Cada estabelecimento de ensino terá um Diretor Escolar que dirigirá e coordenará as suas atividades.

**Parágrafo único.** Os estabelecimentos de ensino menores poderão ser agrupados sob a direção de um único Diretor, conforme critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 19.** O Diretor Escolar será escolhido em processo de eleições diretas, com a participação de toda comunidade escolar, precedido de exame seletivo escrito de caráter eliminatório.





## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

§ 1º O cargo de Diretor Escolar é de dedicação integral e provimento em comissão, não podendo o seu ocupante exercer outro cargo na Administração Pública, direta ou indireta, em qualquer esfera da Federação.

§ 2º A Comunidade Escolar é composta pelos servidores da unidade de ensino, estudantes e pais, na forma do regulamento próprio, observando, ainda, o que dispõe este artigo.

§ 3º O processo de escolha de Diretor Escolar será coordenado por uma Comissão Organizadora designada pelo Prefeito e compreenderá:

**I** - a fase de elaboração e aplicação de avaliação escrita, a qual terá caráter eliminatório;

**II** - a fase de inscrição de candidatos, que somente admitirá a inscrição de candidatos aprovados em avaliação escrita;

**III** - a fase de consulta à comunidade escolar, que escolherá, livremente, o candidato que preferir, pelo voto secreto de seus membros.

§ 4º Na fase da inscrição de candidatos do processo eleitoral, os requerimentos serão apresentados pelos interessados em cada escola, dentro do prazo e critérios fixados em Edital, à comissão Organizadora.

§ 5º Poderão concorrer ao cargo de Diretor Escolar o professor e o especialista da educação, efetivos ou não, em pleno exercício de suas atividades nos estabelecimentos de ensino da rede municipal a pelo menos dois anos.

§ 6º Os profissionais indicados no artigo anterior poderão concorrer em apenas em um estabelecimento de ensino, sendo vedada a inscrição em mais de uma escola.

§ 7º Na fase de consulta à comunidade escolar, as escolhas deverão ser realizadas concomitantemente nas Escolas Municipais, em conformidade com a listagem, locais e datas fixadas em Edital.

§ 8º Poderão votar no processo de escolha do Diretor Escolar:

**I** - os professores;

**II** - os especialistas de educação;

**III** - os demais servidores da escola, efetivos ou não, que estejam em atividades na unidade de ensino;

**IV** - os alunos regularmente matriculados na escola, com frequência comprovada até o mês anterior ao da realização da consulta, que estejam cursando, pelo menos, a 7ª série do ensino fundamental;



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

**V** - os alunos regularmente matriculados na escola e com frequência comprovada até o mês anterior ao da realização da consulta, que contem 14(quatorze) anos de idade, no mínimo, até o dia anterior ao da realização da consulta, independentemente da série que esteja cursando;

**VI** - o pai, a mãe, ou, na falta deles, o responsável legal pelos alunos regularmente matriculados na escola e com frequência comprovada até o mês anterior ao da realização da consulta, ou ainda, no caso de não haver responsável legalmente constituído, a pessoa notoriamente conhecida como tal.

§ 9º O Diretor eleito terá um mandato de 03 (três) anos, podendo ser prorrogado apenas por mais 03 (três) anos, se reeleito, não se admitindo um terceiro mandato ininterrupto numa mesma unidade de ensino.”

### **CAPÍTULO III** **Da Jornada de Trabalho**

**Art. 20.** A duração normal do trabalho de cada servidor será aquela fixada para o grupo ocupacional a que pertença seu cargo, em razão das atribuições respectivas e da necessidade do serviço, conforme Anexo I.

§ 1º A duração máxima do trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais.

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

§ 3º A dedicação integral ao serviço compreende 40 (quarenta) horas semanais como jornada normal de trabalho.

§ 4º O disposto neste artigo não se aplica à duração do trabalho estabelecida em leis especiais editadas pela União e acatadas pelo Município.

**Art. 21.** A duração normal do trabalho, a ser cumprida por todos os servidores do mesmo grupo ocupacional, qualquer que seja a lotação do servidor, será como indicada no Anexo I, e corresponderá:

**I** - ao limite máximo estabelecido no § 1º do artigo 20;

**II** - ou a de 30 (trinta) horas semanais;

**III** - ou a de 25 (vinte e cinco) horas semanais;

**IV** - ou a de 24 (vinte e quatro) horas semanais;

**V** - ou a de 22 (vinte e duas) horas semanais;



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

**VI** - ou a de 20 (vinte) horas semanais;

**VII** - ou a de 12 (doze) horas semanais.

**Art. 22.** Os valores dos níveis de vencimento indicados no Anexo III corresponderão à duração normal do trabalho pertinente aos cargos do grupo ocupacional.

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

§ 2º Somente será autorizado serviço extraordinário para atender a situação excepcional e temporária, respeitado o limite máximo, por mês, de 50 horas mensais.

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

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

§ 5º Havendo necessidade por serviços extraordinários de servidores, esses deverão ser prestados preferencialmente por aqueles que estiverem cumprindo jornada ampliada.

**Art. 23.** A jornada de trabalho do servidor apostilado será de 40 horas semanais podendo ser reduzida para 30 horas semanais a critério da Administração.

**Parágrafo único.** No caso de reversão para a jornada de 40 horas não será devido nenhum valor indenizatório.

**Art. 24.** A carga horária do Professor A corresponde a 24 (vinte e quatro) horas semanais, sendo 20 horas de regência e 4 horas de ativo extra classe.

**Parágrafo único.** O Professor A deverá permanecer na escola nos horários de aula especializada para orientação pedagógica e atendimento aos pais.

**Art. 25.** A carga horária do Professor B corresponde a 24 (vinte e quatro) horas/aula semanais, sendo 18 (dezoito) hora/aula em regência de classe, 04 de reuniões e planejamento e 02 (duas) horas/aula de atividade extraclasse, o que corresponde a 1/3 das horas de regência.

§ 1º As atividades extraclasse deverão ser destinadas ao planejamento e avaliação do trabalho didático, reuniões pedagógicas, articulação com a proposta pedagógica adotada na Rede Municipal de Ensino.

§ 2º As Aulas de um mesmo conteúdo que por exigência curricular, ultrapassar o limite de 18 horas/aula semanais, serão atribuídas obrigatoriamente ao mesmo professor regente de aulas.

§ 3º Quando houver redução ou ampliação de carga horária, o Professor B fará jus



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

ao recebimento proporcional das horas/aulas destinadas às atividades extraclasses. A redução ou ampliação da carga horária do professor das séries finais serão regulamentadas em instrumento próprio da Secretaria Municipal de Educação.

### **CAPÍTULO IV DA CARREIRA**

#### **SEÇÃO I DA PROGRESSÃO**

**Art. 26.** A carreira é definida pela progressão horizontal dos servidores. A progressão horizontal é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da família e grupo ocupacional a que pertence observadas as normas estabelecidas neste Capítulo.

**Art. 27.** A progressão se processará ao final do interstício do período de três anos de efetivo serviço público, observados os requisitos do anexo IV desta Lei.

**Art. 28.** Para fazer jus à progressão horizontal, o servidor deverá, cumulativamente:

**I** - ter cumprido o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício de serviço público municipal;

**II** - ter obtido a pontuação mínima de 70 pontos no somatório dos requisitos necessários para progressão definidos no anexo IV desta lei;

**III** - não ter sido regularmente advertido ou suspenso durante o interstício previsto no art. 27 desta lei;

**IV** - apresentar certificados de capacitação pertinente à função e ao cargo que exerça durante o interstício;

**V** - não possuir mais de 3 (três) faltas sem justificativa durante o interstício previsto no art. 27 desta lei.

**VI** - estar exercendo as funções do cargo efetivo, função gratificada ou cargo comissionado.

**§ 1º** O servidor efetivo ocupante de cargo comissionado ou função gratificada deverá ser avaliado para fins de progressão.

**§ 2º** O pagamento das vantagens decorrentes da progressão, somente se efetivará quando a remuneração da função gratificada ou do cargo comissionado for inferior ao cargo efetivo ou quando o servidor retornar a este.

**Art. 29.** A pontuação mínima de 70 pontos apurada no somatório dos quesitos avaliados é condição para que a progressão seja feita com o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, incorporável ao mesmo, progredindo de um nível para o subsequente.



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

§ 1º O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no Formulário de Avaliação de Desempenho, acrescida do valor atribuído aos demais quesitos constantes nos incisos I, III, IV e V do artigo anterior nos termos da tabela que integra o anexo V desta Lei.

§ 2º Os pontos atribuídos aos requisitos apontados nos incisos I ao V do artigo anterior referem-se ao período anterior da progressão, considerando a última apuração realizada, não sendo possível o acúmulo de pontos entre uma progressão e outra.

**Art. 30.** O alcance da pontuação mínima assegura a progressão automática do servidor na tabela salarial, estando condicionada à existência de recursos financeiros por parte da Prefeitura, na forma legal.

§ 1º Na impossibilidade de progressão dos servidores por ausência de recursos financeiros, a Prefeitura deverá reservar recursos suficientes para o ano imediatamente posterior, a fim de proporcionar a progressão de todos os servidores, inclusive aos que alcançarem a pontuação necessária no ano seguinte.

§ 2º No caso do parágrafo anterior, havendo recurso insuficiente para progressão de todos os servidores, poderá haver progressão de parte deles, nos casos onde existam recursos vinculados para atender toda uma classe de servidores, mediante ato do Prefeito, que definirá objetivamente, devidamente motivado, os requisitos para progressão desta classe, ato contínuo buscará recursos para progressão dos demais.

**Art. 31.** Para efeito da progressão horizontal dos servidores, as seguintes condições também deverão ser observadas:

**I** - o rendimento da avaliação de desempenho refere-se à média das avaliações realizadas no interstício da pontuação para progressão;

**II** - a pontuação para cursos de capacitação será atribuída com a devida aprovação da chefia imediata que considerará a pertinência da formação para a realização das atribuições do cargo exercido pelo servidor na Prefeitura conforme temas correlacionados a cada grupo ocupacional;

**III** - é vedada a soma da carga horária de cursos de capacitação realizados no interstício da pontuação para progressão;

**IV** - os certificados de curso de capacitação para fins de pontuação devem referir-se a cursos realizados somente após o ingresso do servidor na Prefeitura;

**V** - os servidores poderão apresentar a cada período de progressão indicado no art. 27 o máximo de 03 (três) certificados de capacitações para fins de pontuação como critério da progressão horizontal;

**VI** - para efeito da pontuação todos os cursos de capacitação serão considerados tipo de titulação em nível de especialização seja *lato sensu* ou *strictu sensu* (mestrado, doutorado e pós-doutorado);



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

**VII** - a cada três anos de efetivo serviço público municipal por parte do servidor, caberá ao órgão da Prefeitura responsável pela gestão do plano de cargos, salários e carreiras a apuração da pontuação do mesmo, além de dar encaminhamento ao processo de progressão horizontal, sendo porém, de responsabilidade do servidor, a devida comprovação dos requisitos solicitados para a progressão;

**VIII** - caso a comprovação de qualquer item solicitado não seja feita de maneira adequada, será oportunizado ao servidor para sua regularização, sob pena de não ser considerado para a pontuação do servidor naquele período;

**IX** - os comprovantes, para efeito da progressão horizontal, devem ser arquivados na pasta funcional do servidor, ficando disponíveis para consulta sempre que se fizer necessário.

**Parágrafo único.** Será definido, em regulamento próprio, no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a promulgação desta lei, o quadro de áreas afins que poderão ser contabilizadas para os fins de pontuação do requisito qualificação no desenho de carreira instituído por esta lei, conforme grupo ocupacional.

### SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 32.** A Avaliação de Desempenho é a aferição do grau de aproveitamento do servidor, tendo em vista os atributos exigidos para o desempenho do cargo ocupado. Conforme desenho de carreira, o rendimento da avaliação do desempenho, de cada servidor, convertido em pontuação compõe um dos critérios da progressão horizontal.

**Parágrafo único.** Constatado mediante a avaliação de desempenho positiva do servidor efetivo ou não, que não mantiver os requisitos legais exigidos para o cargo exercido deverá ser observado os institutos da disponibilidade e do aproveitamento, conforme o disposto neste Estatuto.

**Art. 33.** O instrumento de avaliação de desempenho tem como objetivo avaliar duas dimensões:

**I** - a atuação de cada servidor, tendo como base os critérios definidos nas descrições de cargos/funções;

**II** - as principais responsabilidades definidas na descrição de cargo/função, a partir de diferentes níveis de alcance.

**Parágrafo único.** Os pesos relativos para as duas dimensões contempladas na avaliação de desempenho, comportamentos e responsabilidades equivalem ao percentual respectivo de 50% (cinquenta por cento) e 50% (cinquenta por cento).

**Art. 34.** A avaliação de desempenho será apurada, anualmente, em Formulários de Avaliação de Desempenho conforme os critérios estabelecidos neste capítulo e modelos integrantes do anexo V da presente Lei.



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

§ 1º Com o objetivo de ressaltar as principais competências referentes à natureza das funções e, ao mesmo tempo, simplificar o processo de avaliação de desempenho, cada grupo ocupacional terá um formulário próprio para avaliação de desempenho com os comportamentos e responsabilidades referentes ao grupo ocupacional.

§ 2º Para o preenchimento do formulário, deve-se atribuir para cada comportamento uma pontuação que varia de 0 a 100, de acordo com a seguinte legenda:

- I - (0) Não desenvolvido;
- II - (33) Em desenvolvimento (grau básico);
- III - (66) Em desenvolvimento (grau intermediário);
- IV - (100) Plenamente desenvolvido.

§ 3º Para o preenchimento do formulário, deve-se atribuir para cada responsabilidade uma pontuação que varia de 0 a 100, de acordo com a seguinte legenda:

- I - (0) Não desenvolvido;
- II - (50) Parcialmente desenvolvida;
- III - (100) Plenamente desenvolvido.

§ 4º Para cada pontuação atribuída a um comportamento e responsabilidade, devem-se apresentar evidências, ou seja, justificativas ou exemplos de situações que fundamentem a pontuação que está sendo atribuída ao servidor.

§ 5º A pontuação final de cada servidor resultará de:

- I - avaliação da chefia imediata e da auto-avaliação;
- II - realização de entrevista de retorno entre avaliador e avaliado, de responsabilidade da chefia, com objetivo de apresentar a pontuação dada ao servidor e as evidências que fundamentaram tal decisão. Nessa ocasião o consenso entre avaliador e avaliado deve ser estabelecido para que a nota final seja registrada para fins de pontuação vinculada aos critérios para progressão horizontal.

**Art. 35.** A nota final para os comportamentos e responsabilidades será calculada a partir do percentual entre pontos atingidos pelo servidor em relação ao total de pontos possível de serem obtidos em cada grupo ocupacional devendo ao final, tal nota ser convertida em pontuação considerando o peso relativo de cada dimensão avaliada e o resultado específico das duas dimensões; onde, caso a pontuação seja insuficiente ao mínimo necessário para sua aprovação, será garantida ao servidor a oportunidade do contraditório e ampla defesa, antes da aplicação de qualquer medida pela autoridade competente.



# Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

## CAPÍTULO V DO VENCIMENTO E REMUNERAÇÃO

**Art. 36.** Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

§ 1º Fica o setor responsável pela geração da folha de pagamento obrigado a individualizar no contra cheque do servidor a parcela inerente ao seu vencimento e as parcelas inerentes às vantagens pecuniárias, caso existam.

§ 2º A remuneração observará o que dispõe a Constituição Federal.

**Art. 37.** Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior a um salário mínimo, exceto se houver a redução de carga horária mediante consentimento ou pedido do servidor, obedecendo-se, contudo, a súmula Vinculante nº 16 do STF, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

**Parágrafo único.** Os vencimentos dos ocupantes dos cargos públicos são irredutíveis, conforme o disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

**Art. 38.** A remuneração dos ocupantes de cargos e funções públicas da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, do Prefeito de Lagoa Santa.

**Art. 39.** As famílias ocupacionais e seus respectivos grupos ocupacionais representativo de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa estão hierarquizadas por níveis de vencimento no Anexo VI desta Lei.

## SEÇÃO I DAS GRATIFICAÇÕES

**Art. 40.** As gratificações visam remunerar o servidor por fatores específicos em consonância com as políticas da Prefeitura como forma de valorização de seu quadro de pessoal.

**Art. 41.** Fica instituída a gratificação por lotação para os servidores que ocupam cargo de agente administrativo e técnico em informática e que não se encontram em cargos comissionados ou funções gratificadas.

§ 1º O valor da gratificação por lotação será calculada considerando o tempo de permanência do servidor na lotação e percentual sob o vencimento inicial do cargo de referência, conforme tabela da gratificação por lotação que se encontra no Anexo VII.

§ 2º São elegíveis para o recebimento da gratificação por lotação somente os servidores efetivos da prefeitura que se encontram no cargo de agente administrativo e técnico em informática lotados nas seguintes órgãos:





## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

a) Secretaria de Gestão;

I - Departamento de pessoal;

II - Departamento de Compras, Licitação, Almoxarifado e Contratos;

III - Departamento de Tecnologia da Informação;

b) Controle Interno;

c) Secretaria de Fazenda

I - Coordenação de Receita (com seus departamentos e setores);

II - Coordenação de Auditoria e Fiscalização (com seus departamentos e setores);

III - Coordenação de Cadastro Técnico (com seus departamentos e setores);

IV - Coordenação do Tesouro (com seus departamentos e setores);

d) Saúde

I - Departamento de Controle e Avaliação

e) Assessoria Jurídica. (Redação acrescida pela Lei nº 3404/2013)

§ 3º O servidor somente receberá a gratificação de lotação pelo período em que permanecer lotado nos órgãos que contemplam essa gratificação. Havendo mudança de lotação, não superior a um ano, o servidor que retornar à lotação fará jus ao mesmo valor de gratificação.

**Art. 42.** Para o artigo anterior desta lei, o prazo de computo para fins da definição do valor referente à gratificação retroage aos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

~~**Art. 43.** Fica instituída a gratificação de 30% (trinta por cento) por participação em comissão de licitação para os servidores da Prefeitura que exerçam as funções de pregoeiro ou de presidente da Comissão Permanente de Licitação, e será calculada sobre o vencimento inicial do cargo efetivo.~~

**Art. 43.** Fica instituída a gratificação por participação em Comissões Permanentes e Comissões Especiais, a qual será concedida conforme o caso, observados os seguintes parâmetros: (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)

I - gratificação mensal no valor de R\$ 1.017,00 (hum mil e dezessete reais) para o Presidente da Comissão Permanente de Licitação e/ou Pregoeiro; (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)

II - gratificação mensal no valor de R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais) para os demais membros da Comissão Permanente de Licitação; (Redação dada pela Lei nº



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

3501/2014)

**III** - gratificação mensal de 30% (trinta por cento) do salário base para o Presidente/Coordenador (a) da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares; (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)

**IV** - gratificação mensal no valor de 20% (vinte por cento) do salário base do cargo efetivo para os demais membros da Comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares; (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)

**§ 1º** A revisão geral anual da gratificação referente aos incisos I e II dar-se-á sempre no mês de fevereiro de cada ano, sendo utilizada a média do percentual aferido pelo acúmulo dos últimos 12 (doze) meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, em consonância com as disposições da Lei Municipal nº 3.242/2012. (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)

**§ 2º** As gratificações previstas nos incisos deste artigo não poderão ser recebidas cumulativamente. Caso o servidor seja integrante de mais de uma comissão, independentemente de sua natureza/assunto, receberá apenas a gratificação que optar. (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)

**§ 3º** A gratificação do pregoeiro é fixa e independente do número de processos licitatórios que acompanhar. (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)

**§ 4º** Poderão ser indicados no máximo 05 (cinco) Pregoeiros, sendo que a Comissão Permanente de Licitação, incluída a sua equipe, será composta por no máximo 20 (vinte) membros. (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)

~~**§ 5º** A comissão Permanente de Processos Administrativos Disciplinares poderá ser composta por no máximo 05 (cinco) membros, além do Presidente/Coordenador. (Redação dada pela Lei nº 3501/2014)~~

**§ 5º** A Comissão de Processos Administrativos Disciplinares poderá ser composta por no máximo 08 (oito) Servidores Municipais Efetivo, além do Presidente/Coordenador, com representação obrigatória de Servidores de todas as Secretarias Municipais. (Redação dada pela Lei nº 4016/2017)

**Art. 44.** Será devida aos fiscais municipais e auditor fiscal da receita gratificação a ser definida por Decreto no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a promulgação dessa lei, sendo porém, limitada a duas vezes o salário base do cargo efetivo. (Redação pelos Decretos nº 2275/2012, nº 2339/2012, nº 2935/2015, nº 2936/2015, nº 3417/2017, nº 3439/2017, nº 3758/2019, nº 3777/2019 e nº 3820/2019)

### CAPÍTULO VI DA LOTAÇÃO

**Art. 45.** A lotação representa a força de trabalho em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Prefeitura Municipal.



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

**Art. 46.** A Secretaria Municipal de Gestão estudará, anualmente, com os demais órgãos da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

**Parágrafo único.** Partindo das conclusões do referido estudo, o Secretário Municipal de Gestão apresentará ao Prefeito Municipal proposta de lotação geral da Prefeitura Municipal, da qual deverão constar:

**I** - a lotação atual, relacionando os grupos ocupacionais e cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;

**II** - a lotação proposta, relacionando os grupos de cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;

**III** - relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos vagos existentes, bem como a criação de novas classes de cargos indispensáveis ao serviço, se for o caso;

**IV** - as conclusões do estudo, com a devida antecedência para que se preveja, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

**Art. 47.** O afastamento de servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia autorização do Prefeito Municipal de Lagoa Santa, para fim determinado e por prazo certo.

**Parágrafo único.** Atendido sempre o interesse do serviço, o Prefeito Municipal de Lagoa Santa poderá alterar a lotação do servidor, ex-officio ou a pedido, desde que não haja desvio de função ou alteração de vencimento do servidor.

**Art. 48.** A definição da lotação dos servidores do Quadro Setorial da Educação e a sua movimentação, mudança de lotação, serão da seguinte forma:

**I** - o servidor, no ato de sua posse, poderá optar pela sua lotação em unidade de ensino, seguindo a ordem de sua classificação no concurso público;

**II** - a mudança de lotação poderá ocorrer com a permuta de servidores que ocupam cargos da mesma classe;

**III** - se a permuta de servidores referida no inciso anterior for de ocupantes de cargos de professores, deverá ocorrer após o término do ano letivo e antes do início do seguinte;

**IV** - para mudança de lotação, o professor deverá pleiteá-la dentro do período de outubro de cada ano até 15 de janeiro do ano seguinte, através de memorando dirigido à Secretaria Municipal de Educação;

**V** - em casos excepcionais, devidamente justificados, que atendam aos interesses da comunidade escolar, poderá ocorrer mudança da lotação de professores no período não compreendido no inciso anterior.



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

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

I - ao servidor que seja detentor de dois cargos e que pleiteia exercê-los numa só unidade de ensino;

II - ao servidor com residência na mesma região da unidade de ensino;

III - ao servidor que tiver melhor frequência e assiduidade;

IV - ao servidor com maior tempo de serviço na função, na rede municipal de ensino;

V - ao servidor com maior tempo de serviço público municipal;

VI - 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.

### TÍTULO III DO SERVIDOR PÚBLICO COMISSIONADO

#### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 49.** Os cargos de provimento em comissão se destinam a atender cargos de comando e assessoramento, providos mediante livre escolha do chefe do executivo, entre as pessoas que reúnam condições e satisfaçam os requisitos legais e necessários para a investidura no serviço público.

**Art. 50.** O provimento do cargo em comissão será feita em consonância com as necessidades da Prefeitura com foco na gestão profissionalizante a fim do melhor atendimento ao usuário.

**Art. 51.** Os cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas da estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa são os constantes na lei específica sobre estrutura administrativa da Prefeitura de Lagoa Santa.

**Parágrafo único.** É vedada a acumulação de duas ou mais funções gratificadas.

**Art. 52.** Extinto qualquer órgão da estrutura administrativa, automaticamente extinguir-se-á o cargo comissionado ou a função gratificada correspondente a sua direção ou a sua chefia.

### TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

**Art. 53.** *VETADO.*

**Art. 54.** Ficam substituídos todos os benefícios que são adquiridos automática e unicamente pelo fator tempo e licença-prêmio, passando a vigorar, tanto para os atuais servidores como para os que vierem a ser nomeados, as progressões definidas nesta Lei.

**Art. 55.** Para os servidores que já possuíam direitos adquiridos relativos a férias prêmio e quinquênio será considerado para gozo e pagamento o tempo implementado até a data de promulgação desta lei calculando-se para fins de concessão a proporcionalidade do tempo necessário para concessão, pelo tempo adquirido até a promulgação da lei, pelo servidor, considerando-se acima de 15 (quinze) dias como um mês.

§ 1º A contar da publicação desta Lei a Coordenação de Recursos Humanos providenciará o cálculo do direito descrito no *caput*, para pagamento imediato.

§ 2º A diferença referida no caput para gozo das férias prêmio é o valor resultante do período entre o início da aquisição do benefício até a data da publicação desta Lei, e será calculado da seguinte forma: “multiplicação do vencimento do beneficiário vezes 06 (seis), dividido por 120 (cento e vinte), multiplicado pelo “Número de Meses Incompletos”. Para efeito do cálculo das férias prêmio a fração de 15 dias ou mais será equivalente ao período de um mês.

§ 3º A diferença referida no caput para o quinquênio é o percentual resultante do período entre o início da aquisição do quinquênio até a data da publicação desta Lei, e será calculado da seguinte forma: “divisão do percentual do quinquênio (5%) pelo número de meses para aquisição do direito (60), multiplicado pelo número de meses de efetivo exercício para a obtenção do direito”.

§ 4º O servidor afastado do exercício de seu cargo somente será enquadrado quando do seu retorno ao exercício do cargo, observadas as regras contidas nesta Lei e na legislação em vigor.

**Art. 56.** Os cargos nos quais encontram-se servidores apostilados, conforme Anexo X, serão extintos por sua vacância, que ocorrerá com a aposentadoria ou falecimento do servidor não sendo permitido o provimento por novos servidores, nos referidos cargos, após a promulgação desta lei.

**Art. 57.** Fica transformado o cargo de Fiscal Municipal, em legislação anterior denominado como Fiscal do INCRA em Fiscal de Rendas, sendo que o quantitativo de vagas já se encontra acrescido no Anexo VIII.

**Art. 58.** Fica transformado o cargo de Fiscal Municipal, em legislação anterior denominado como Fiscal de Trânsito, em Fiscal de Transportes, sendo que o quantitativo de vagas já se encontra acrescido no Anexo VIII.

**Art. 59.** As despesas decorrentes da implantação da presente Lei correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada se necessário.

**Art. 60.** São partes integrantes da presente Lei os Anexos I a X que a acompanham.



## **Prefeitura Municipal de Lagoa Santa**

**Art. 61.** Os valores constantes do Anexo X desta Lei vigorarão na data de vigência da Lei que dispõe sobre a Organização Administrativa do Executivo Municipal de Lagoa Santa/MG.

**Art. 62.** Esta Lei entrará em vigor a partir de sua promulgação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei 2767 de 22 de janeiro de 2008, Lei 2794 de 07 de abril de 2008 e Lei 3019 de 27 de abril de 2010, bem como o disposto nos parágrafos 2º e 3º do artigo 2º da lei 2746 de 31 de outubro de 2007 no tocante a descrição de cargos referidos nesses artigos.

**Prefeitura Municipal de Lagoa Santa em, 16 de janeiro de 2012.**

**ROGÉRIO CÉSAR DE MATOS AVELAR**  
**Prefeito Municipal**