



LEI COMPLEMENTAR nº 105, de 20 de janeiro de 2011

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos para os Servidores Públicos do Município de Contagem da Administração Direta que integram os Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE CONTAGEM APROVA e eu sanciono a seguinte Lei Complementar

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I Da Aplicação

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos do Município de Contagem da Administração Direta que integram o Quadro Setorial da Administração, e da Administração Indireta que integram os Quadros Setoriais da Fundação Municipal de Parques e Áreas Verdes de Contagem - ConParq, da Autarquia Municipal de Trânsito e Transportes de Contagem - TransCon e do Centro Industrial de Contagem - CINCO.

Parágrafo único. Esta Lei Complementar tem como objetivo organizar e regulamentar os cargos públicos em carreira, com remuneração equilibrada para os servidores públicos municipais dos Quadros Setoriais referidos no *caput* deste artigo.

Seção II Das Diretrizes

Art. 2º O PCCV dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO se fundamenta nos princípios de isonomia, equidade de oportunidades, valorização e profissionalização da atividade pública e visa assegurar a eficácia e eficiência da ação administrativa, sob as seguintes diretrizes:

- I - distribuição das atividades administrativas permanentes do Executivo Municipal por cargos públicos;
- II - tratamento isonômico dos cargos iguais ou assemelhados, relativamente aos direitos, vantagens e deveres de seus ocupantes;
- III - o ingresso do servidor na carreira se dará sempre mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;
- IV - exigência de qualificação mínima para cada cargo, para ingresso no serviço público;
- V - melhoria da qualificação dos servidores através de programas permanentes e regulares de aperfeiçoamento profissional;
- VI - valorização dos servidores;
- VII - melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- VIII - promoção da integração entre os servidores e destes com os usuários dos serviços públicos;
- IX - melhoria da imagem dos servidores e do serviço público;
- X - busca do envolvimento e comprometimento dos servidores com os objetivos da Administração Municipal;
- XI - gestão descentralizada de pessoal;

XII - eficiência na prestação dos serviços;

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

Seção III Dos Conceitos

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar considera-se:

I - Plano de carreira - é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

II - Cargo público - é o conjunto de objetivos, atribuições, deveres, requisitos e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidos a um servidor, criado por lei com denominação, número limitado, jornada e vencimento próprios, de provimento efetivo ou em comissão;

III - Cargo de provimento efetivo - é provido em caráter permanente; criado por lei, com denominação própria, cuja investidura depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV - Cargo de provimento em comissão - é provido em caráter transitório, por critérios de confiança, para o desempenho de atividade de direção, gerenciamento, chefia e assessoramento, expressamente previsto em lei, de livre nomeação e exoneração;

V - Cargo técnico ou científico - é o que exige para seu exercício a conjugação de formação específica superior ou média e atribuições que impliquem conhecimentos científicos ou técnicos adquiridos mediante formação prático-teórica, com profissão regulamentada;

VI - Carreira - é a trajetória do servidor detentor de cargo efetivo, organizada em classe de cargos, observadas a escolaridade e a qualificação exigidas, bem como a natureza e a complexidade das atribuições a serem exigidas.

VII - Servidor público - pessoa legalmente investida em cargo público, em comissão ou em caráter efetivo admitido por meio de concurso público;

VIII - Função pública - é o conjunto de atribuições e responsabilidades, não integrantes de carreira, provida em caráter transitório, nas hipóteses autorizadas por lei;

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

X - Atividades - ações de mesma natureza e finalidade em relação ao conjunto de atribuições de um profissional;

XI - Atribuições do cargo - conjunto de ações ou atividades que devem ser desempenhadas no cumprimento do objetivo do cargo;

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

~~XIII - VETADO~~

XIII - participação dos servidores por meio de comissão paritária, na gestão do PCCV, assegurada a transparência e publicidade dos atos. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo)

XIV - Formação - é o conjunto de requisitos profissionais adquiridos pela escolaridade, que correspondam a designações profissionais reconhecidas publicamente;

XV - Qualificação - é o conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência profissional, da vivência e/ou do treinamento e capacitação do servidor;

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

XVII - Padrão - é o grau de vencimento escalonado horizontalmente, que indica a posição do desenvolvimento do servidor municipal em sua classe;

XVIII - Nível - série de padrões em que se desenvolverá o servidor na carreira e que estabelece o vencimento inicial do cargo;

XIX - Interstício - é o lapso de tempo necessário para a promoção e progressão;

XX - Enquadramento - é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor municipal em um determinado cargo, classe e padrão de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

XXI - Vencimento - é a retribuição pecuniária paga ao servidor pelo efetivo exercício de seu cargo ou função, fixado em lei, sujeito a reajuste periódico que lhe preserve o poder aquisitivo;

XXII - Vantagem - é o acréscimo pecuniário resultante de adicionais ou gratificações;

XXIII - Remuneração - é a retribuição pecuniária recebida pelo exercício do cargo público, acrescida de todas as vantagens;

XXIV - Promoção - é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão superior da tabela de vencimentos mediante seleção interna periódica;

XXV - Progressão - é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro superior nos termos do regulamento, e dar-se-á por mérito, titulação ou qualificação;

XXVI - 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 nível e as quantidades de vagas;

XXVII - 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 nível e as quantidades de vagas;

XXVIII - Avaliação de desempenho - é o processo de avaliação continuada do servidor municipal que se destina à apuração da eficiência, qualidade e produtividade deste, bem como do comprometimento com os objetivos específicos de seu cargo.

Seção IV Da Estrutura do Plano

Art. 4º Para os efeitos desta Lei Complementar, os cargos públicos do Executivo distribuem-se por Quadros Setoriais, segundo a natureza, a competência e a finalidade precípua dos órgãos abrangidos pelo Quadro.

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

I - Quadro Setorial da Administração;

II - Quadro Setorial da ConParq - Fundação Municipal de Parques e Áreas Verdes de Contagem;

III - Quadro Setorial da TransCon - Autarquia Municipal de Trânsito e Transportes de Contagem;

IV - Quadro Setorial do CINCO – Centro Industrial de Contagem.

Art. 5º 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, que representam o conjunto de cargos de mesma denominação e natureza, dividido em agrupamentos de cargos de igual nível de vencimentos, aos quais se dá referências numéricas.

Art. 6º Os Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO deverão observar as diretrizes e regras previstas nesta Lei Complementar e em regulamento.

CAPÍTULO II DOS QUADROS SETORIAIS

Seção I Do Quadro Setorial da Administração

Art. 7º O Quadro Setorial da Administração abrange:

- I - os cargos comuns, por suas atribuições, aos órgãos do Poder Executivo da Administração Direta;
- II - os cargos específicos, por suas atribuições, aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial da Administração;
- III - os cargos em comissão, pertinentes 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, tratados em leis específicas.

Art. 8º Além das competências estabelecidas em lei específica, compete ao Secretário Municipal de Administração:

- I - gerir o Quadro Setorial da Administração;
- II - colaborar na elaboração da proposta do regulamento e, uma vez editado, zelar por sua observância, qualquer que seja o Quadro Setorial, e recomendar ao Prefeito que o aperfeiçoe ou assegure a correção de eventuais distorções;
- III - realizar os concursos públicos ou promovê-los, para provimento em caráter efetivo de todos os cargos da Administração Direta;
- IV - executar os programas de desenvolvimento de gestão de pessoas ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos da Administração Direta;
- V - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial da Administração e dos cargos comuns lotados nos Quadros Setoriais, conforme estabelecido nesta Lei Complementar.
- VI - colaborar com os dirigentes dos demais Quadros Setoriais, segundo o regulamento do Plano.

Seção II

Do Quadro Setorial da ConParq

Art. 9º Integram o Quadro Setorial da ConParq os cargos, de provimento efetivo e de provimento em comissão, pertinentes aos órgãos da Fundação Municipal de Parques e Áreas Verdes de Contagem.

Parágrafo único. A transformação de cargos, o quantitativo de cargos, a jornada, o provimento, a classificação, a tabela de padrões para efeitos de obtenção de nova progressão por titulação ou qualificação e as especificações de classes de cargos da ConParq estão contidos nos Anexos I ao V desta Lei Complementar, sendo distinguidos pelo Quadro Setorial.

Art. 10 Além das competências estabelecidas em lei específica, compete ao Presidente da ConParq:

- I - gerir o Quadro Setorial da ConParq;
- II - realizar os concursos públicos para provimento, em caráter efetivo, dos cargos do Quadro Setorial da ConParq;
- III - aprovar todo edital de promoção e de concurso público, previamente visado, sob pena de nulidade, pela Assessoria Jurídica;
- IV - homologar os resultados dos concursos, incluídos os de promoção;
- V - expedir os atos de progressão e promoção;
- VI - executar os programas de desenvolvimento de gestão de pessoas ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial da ConParq;
- VII - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos do Quadro Setorial da ConParq.

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

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

Seção III **Do Quadro Setorial da TransCon**

Art. 11 Integram o Quadro Setorial da TransCon os cargos, de provimento efetivo e de provimento em comissão, pertinentes aos órgãos da Autarquia Municipal de Trânsito e Transportes de Contagem.

Parágrafo único. A transformação de cargos, o quantitativo de cargos, a jornada, o provimento, a classificação, a tabela de padrões para efeitos de obtenção de nova progressão por titulação ou qualificação e as especificações de classes de cargos da TransCon estão contidos nos Anexos I ao V desta Lei Complementar, sendo distinguidos pelo Quadro Setorial.

Art. 12 Além das competências estabelecidas em lei específica, compete ao Presidente da TransCon:

I - gerir o Quadro Setorial da TransCon;

II - realizar os concursos públicos para provimento, em caráter efetivo, dos cargos do Quadro Setorial da TransCon;

III - aprovar todo edital de promoção e de concurso público, previamente visado, sob pena de nulidade, pelo órgão jurídico;

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

V - expedir os atos de progressão e promoção;

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

VII - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos do Quadro Setorial da TransCon.

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

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

Seção IV **Do Quadro Setorial do CINCO**

Art. 13 Integram o Quadro Setorial do CINCO os cargos, de provimento efetivo e de provimento em comissão, pertinentes aos órgãos do Centro Industrial de Contagem.

Parágrafo único. A transformação de cargos, o quantitativo de cargos, a jornada, o provimento, a classificação, a tabela de padrões para efeitos de obtenção de nova progressão por titulação ou qualificação e as especificações de classes de cargos do CINCO estão contidos nos Anexos I ao V desta Lei Complementar, sendo distinguidos pelo Quadro Setorial.

Art. 14 Além das competências estabelecidas em lei específica, compete ao Presidente do CINCO:

I - gerir o Quadro Setorial do CINCO;

II - realizar os concursos públicos para provimento, em caráter efetivo, dos cargos do Quadro Setorial do CINCO;

III - aprovar todo edital de promoção e de concurso público, previamente visado, sob pena de nulidade, pelo órgão jurídico;

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

V - expedir os atos de progressão e promoção;

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

VII - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos do Quadro Setorial do CINCO;

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

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

CAPÍTULO III DOS CARGOS E CLASSES

Art. 15 As classes de cargos e o seu respectivo quantitativo são os constantes do Anexo II desta Lei Complementar.

§1º O objetivo geral e a formação escolar mínima exigida para o desempenho das classes de cargos públicos estão previstos no Anexo V desta Lei Complementar.

§2º Toda classe de cargos de provimento efetivo se organizará em carreira na forma desta Lei Complementar.

Art. 16 É assegurado o tratamento isonômico para os cargos e classes integrantes dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO.

Art. 17 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 dos dirigentes dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito, observadas as exigências legais.

§2º São considerados cargos de recrutamento limitado aqueles destinados a servidores de carreira, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito, de acordo com as diretrizes estabelecidas em Lei.

§3º Do total de cargos em comissão, pelo menos 25% (vinte e cinco por cento) deverão ser ocupados por servidores de carreira.

Seção I Dos Objetivos dos Cargos

Art. 18 Os cargos têm os objetivos de:

I - definir as atividades e orientar as ações e serviços públicos a serem executados pelos servidores;

II - atender os interesses sociais e da Administração Municipal;

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

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

Seção II Da Especificação dos Cargos

Art. 19 A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas nesta Lei Complementar.

Art. 20 As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades.

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

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

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

Seção III

Do Conselho de Políticas de Administração e Remuneração de Pessoal e da Avaliação dos Cargos

Art. 21 Fica criado o Conselho de Políticas de Administração e Remuneração de Pessoal – COPARPE, de caráter consultivo, composto de forma paritária por representantes do Executivo, do Legislativo e por servidores eleitos por seus pares, a ser regulamentado no prazo de 90 (noventa) dias a partir da data de publicação desta Lei Complementar.

§1º O COPARPE participará das avaliações dos cargos que deverá estabelecer o valor relativo de um cargo em relação aos demais.

§2º A avaliação dos cargos de que trata o § 1º deste artigo deverá mensurar a importância do cargo no Quadro Setorial a que pertence e de cada fator na sua especificação.

Seção IV

Da Classificação dos Cargos

Art. 22 A classificação e o enquadramento dos servidores obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica do cargo.

Art. 23 A classificação dos cargos seguirá por ordem hierárquica, de acordo com os valores atribuídos na avaliação, considerando parecer emitido pelo COPARPE.

Seção V

Da Jornada de Trabalho

Art. 24 A jornada de trabalho de cada cargo é a constante do Anexo II desta Lei Complementar, fixada em razão de suas respectivas atribuições.

§1º Os horários de trabalho referentes às jornadas de que trata o *caput* deste artigo serão definidos pela chefia imediata do servidor, de acordo com a conveniência do serviço e o interesse público e serão apuradas mensalmente, preferencialmente por meio eletrônico.

§2º A duração máxima da jornada de trabalho de cada cargo será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Art. 25 O ocupante de cargo em comissão submete-se ao regime de dedicação integral, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração Municipal.

Art. 26 Os valores dos níveis de vencimento indicados nos Anexos desta Lei Complementar corresponderão à duração normal do trabalho pertinente aos cargos da classe.

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

§2º Somente será autorizado serviço extraordinário para atender à situação excepcional e temporária, respeitado o limite máximo, por mês, de 40% (quarenta por cento) da jornada normal.

§3º As atividades que exijam a prestação dos serviços em regime de plantão dar-se-ão nos termos do regulamento a ser elaborado no prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da data de publicação desta Lei Complementar.

Seção VI

Da Flexibilização da Jornada

Art. 27 Havendo interesse da Administração Pública e do servidor, poderá haver flexibilização da jornada de trabalho, podendo o servidor prestar serviços com jornada reduzida ou ampliada.

§1º O servidor poderá exercer suas atividades em jornadas reduzidas ou ampliadas para atender a demanda, observando o mínimo de 50% (cinquenta por cento) da jornada normal, e o máximo de 10,0% (dez por cento), 46,68% (quarenta e seis vírgula sessenta e oito por cento) e 76,0% (setenta e seis por cento) para os ocupantes de cargos com jornadas de 40 (quarenta), de 30 (trinta) e de 25 (vinte e cinco) horas semanais, respectivamente.

§2º Na hipótese de ocorrer o disposto neste artigo, o servidor receberá remuneração proporcional à nova jornada, garantindo-lhe sobre o novo vencimento base a incidência de todos os demais benefícios.

§3º Não será permitido para o servidor com jornada reduzida o exercício de serviços extraordinários.

§4º Havendo necessidade por serviços extraordinários de servidores, esses deverão ser prestados preferencialmente por aqueles que estejam cumprindo jornada ampliada.

Art. 28 Havendo interesse de mais de um servidor pela jornada ampliada, a prioridade na escolha do servidor obedecerá aos seguintes critérios e nesta ordem:

I - ao servidor que tiver melhor frequência, assiduidade e menor número de licenças, no período dos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - ao servidor com menor remuneração;

III - ao servidor que obtiver o melhor desempenho na sua função, no período dos últimos 60 (sessenta) meses;

IV - ao servidor que tiver a maior titulação;

V - ao servidor com maior tempo de serviço na função, na Administração Municipal;

VI - ao servidor com maior tempo de serviço público municipal.

§1º Fica condicionada a concessão de jornada ampliada à aptidão e qualificação do servidor para exercer as novas funções.

§2º Só será mantida a jornada ampliada do servidor que:

I - tiver bom desempenho em suas atividades, se esse for insuficiente o servidor deverá retornar ao exercício da jornada normal de trabalho;

II - estiver em pleno exercício das funções de seu cargo, devendo retornar ao exercício da jornada normal de trabalho sempre que encontrar-se de licença.

Art. 29 Não é permitida ao ocupante de dois cargos públicos a adoção de jornada ampliada de trabalho.

Art. 30 Havendo interesse de servidores efetivos por exercer novas atividades e funções através de jornada ampliada, estas deverão ser exercidas preferencialmente por esses servidores.

Parágrafo único. Somente após esgotar o preenchimento das novas funções por servidores que pleiteiam exercê-las através de jornada ampliada é que poderá haver novas contratações e ou nomeações.

Art. 31 Em situações excepcionais, devidamente justificadas pelo superior hierárquico e homologadas pelo dirigente dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO, além do acréscimo decorrente da flexibilização da jornada, o servidor poderá ser remunerado pelo serviço extraordinário, respeitado o limite máximo estabelecido nesta Lei Complementar.

Parágrafo único. Na hipótese de redução de jornada não será permitida a prestação de serviços extraordinários.

CAPÍTULO IV DAS CARREIRAS

Art. 32 A Carreira é a trajetória do servidor detentor de cargo efetivo desde o seu ingresso até o seu desligamento, estabelecida pelo escalonamento das classes de modo ascendente, definida em uma estrutura e desenvolvimento único, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho, tendo em vista escolaridade, graus de responsabilidade, complexidade das tarefas, experiência e iniciativa requeridas, bem como o incentivo pela formação, qualificação e desempenho favorável no cargo.

Seção I Do Sistema de Carreiras

Art. 33 A organização dos cargos e classes em carreira visa assegurar ao servidor, detentor de cargo de provimento efetivo estável, a movimentação em níveis e padrões de vencimento na forma desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Não se integram ao sistema de carreira:

I - os cargos de provimento em comissão;

II - os cargos remunerados mediante título de estabilidade financeira (apostilamento), salvo se houver opção pela transformação da apostila em vantagem nominalmente identificada, no prazo estabelecido em lei;

III - os ocupantes de função pública estável por força do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República.

Art. 34 A investidura em cargo de carreira dar-se-á sempre no primeiro padrão de vencimento, exceto quando for exigido no edital requisito de formação superior ao definido em lei, hipótese em que o servidor poderá apresentar a habilitação para fins de enquadramento no padrão de vencimento correspondente, observado o Anexo IV desta Lei Complementar.

Seção II Dos Mecanismos de Desenvolvimento do Servidor na Carreira

Art. 35 O desenvolvimento do servidor, detentor de cargo efetivo estável na carreira, dar-se-á mediante progressão ou promoção nos termos da legislação vigente.

§1º A movimentação do servidor na carreira dar-se-á nos padrões de vencimento correspondentes à classe de cargos a que pertence, nos termos desta Lei Complementar.

§2º Contar-se-á como efetivo exercício, para fins de promoção e progressão, o desempenho de atribuições de cargo comissionado.

§3º Para o efeito de desenvolvimento do servidor na carreira, o desempenho de servidor detentor de cargo de provimento efetivo, enquanto permanecer no exercício de cargo de provimento em comissão, não sofrerá prejuízo.

Art. 36 Não concorrerá à promoção ou progressão, o servidor que:

- I - somar mais de 6 (seis) faltas injustificadas nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a progressão ou promoção;
- II - obtiver conceito insuficiente no processo de avaliação de desempenho, conforme regulamento;
- III - estiver em estágio probatório;
- IV - sofrer punição disciplinar nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a progressão ou promoção;
- V - estiver em gozo de qualquer licença sem vencimento;
- VI - encontrar-se cedido sem ônus, salvo quando a cessão se der entre entidades da Administração Municipal;
- VII - tiver afastamento acima de 120 (cento e vinte) dias, alternados ou não, em decorrência de licença para tratamento de saúde nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a progressão ou promoção.

Parágrafo único. A punição disciplinar de que trata o inciso IV deste artigo será considerada para efeitos de impedimento do servidor em concorrer à promoção ou à progressão, caso tenha sido aplicada após a observância do devido processo administrativo disciplinar ou sindicância, observados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 37 Enquanto o servidor estiver respondendo a sindicância ou processo administrativo disciplinar, aquisição de nova progressão ou de promoção ficará suspensa, devendo ser restabelecido o pagamento com efeito retroativo à data da concessão no caso de absolvição ou arquivamento do feito.

Art. 38 Progressão é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro superior, e dar-se-á por mérito, titulação ou qualificação.

Art. 39 O direito à progressão poderá ser adquirido a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício do cargo, em intervalos anuais, alternando-se a progressão por mérito e a progressão por titulação ou qualificação.

Subseção I Da Progressão por Mérito

Art. 40 A progressão por mérito dar-se-á para o padrão de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontrar o servidor, mediante avaliação continuada de desempenho.

§1º Para adquirir progressão por mérito deverá o servidor cumprir o intervalo de 02 (dois) anos de efetivo exercício do cargo, contados do posicionamento no padrão antecedente, e obter conceito favorável no processo de avaliação continuada de desempenho.

§2º A avaliação continuada de desempenho do servidor, para fins de progressão por mérito, será realizada anualmente, na forma do regulamento que será elaborado com a participação do COPARPE.

Subseção II Da Progressão por Titulação ou Qualificação

Art. 41 Ao servidor assiste o direito a acréscimo de padrão ou padrões de vencimento, por nova titulação ou nova qualificação, nos termos do Anexo IV desta Lei Complementar.

Art. 42 A progressão por titulação ou qualificação dar-se-á para padrão superior àquele em que se encontrar o servidor mediante comprovação de conclusão de nível de escolaridade ou de cursos afins ao cargo, respectivamente, segundo critérios estabelecidos pela Administração Municipal em regulamento.

§1º Considera-se título ou qualificação aquele que o servidor obteve depois de seu ingresso no Executivo Municipal de Contagem, salvo:

- I - os cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* concluídos antes do ingresso do servidor no Executivo Municipal;

II - quando for exigida no edital de concurso público qualificação superior à prevista em lei para o exercício do cargo.

§2º Somente terão validade para efeito da progressão, de que trata este artigo, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento afins à classe de cargos que pertencer o servidor, previamente autorizados pelos dirigentes dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO.

§3º As qualificações ou titulações obtidas pelo servidor durante o período do estágio probatório poderão ser aproveitadas para fins de progressão somente depois da aquisição da estabilidade, nos termos estabelecidos nesta Lei Complementar.

§4º As horas excedentes de certificados de cursos já utilizados para fins de progressão por qualificação ou titulação poderão ser computadas para as progressões subsequentes.

Art. 43 Fica limitado a 22 (vinte e dois) o número total de padrões de vencimento concedidos ao servidor no desenvolvimento da carreira, para fins de progressão por qualificação e titulação.

§1º No caso de obtenção de mais de um título somente o mais vantajoso para o servidor dará direito à progressão imediata.

§2º Os certificados de cursos de qualificação poderão ter suas cargas-horárias somadas a fim de viabilizar a progressão.

§3º Os certificados não utilizados para progressão por titulação ou qualificação, poderão ser apresentados nos biênios seguintes.

§4º As horas excedentes de certificados de cursos já utilizados para fins de progressão por qualificação ou titulação poderão ser computadas para os biênios subsequentes.

Subseção III Da Promoção

Art. 44 Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão da tabela de vencimentos mediante seleção interna periódica, na forma do regulamento.

§1º A promoção poderá ocorrer a cada 05 (cinco) anos, limitada a 5% (cinco por cento) do total de servidores efetivos integrantes dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO, dando-se preferência àqueles cargos que exijam maior qualificação, escolaridade, graus de responsabilidade e complexidade das tarefas, observada a conveniência e a oportunidade da Administração Pública Municipal.

§2º Na hipótese de promoção que não coincida com padrão da tabela, o enquadramento dar-se-á naquele que mais se aproximar, nunca inferior a 10 % (dez por cento) nem superior a 11% (onze por cento).

Art. 45 Para concorrer à promoção deverá o servidor satisfazer, cumulativamente, os seguintes requisitos:

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

II - ter obtido ao menos um padrão por qualificação ou titulação no último quinquênio;

III - ter obtido conceito favorável, no processo de avaliação de desempenho do período previsto no inciso II deste artigo;

IV - ter se classificado, na forma do edital, em processo seletivo interno de provas ou de provas e títulos, que apure aptidão para o desempenho das atribuições.

Parágrafo único. As provas a que se refere o inciso IV, deste artigo, poderão ser práticas, orais ou escritas, quando tratar-se de servidores ocupantes de cargos de nível elementar, de ensino fundamental ou de nível médio de escolaridade.

Art. 46 O procedimento de promoção será autorizado pelos dirigentes dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO e homologado pelo Prefeito, que determinará a publicação do respectivo edital para habilitação dos interessados.

Parágrafo único. Os editais de seleção interna e os regulamentos para o efeito de promoção deverão ser amplamente divulgados e conterão todas as regras para o certame.

Art. 47 Para o efeito de promoção no cargo de que seja titular em caráter efetivo, o ocupante de cargo em comissão ou o servidor cedido para outra entidade do Poder Executivo Municipal sujeitar-se-á aos mesmos requisitos dos demais servidores efetivos e somente poderá gozar do benefício, se for o caso, quando retomar as atribuições do cargo efetivo ou quando do retorno à entidade de origem.

CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO CONTINUADA DE DESEMPENHO

Art. 48 A avaliação continuada de desempenho será apurada anualmente e destina-se à verificação da eficiência, qualidade e produtividade, bem como comprometimento do servidor com os objetivos específicos de seu cargo, considerando, conforme regulamento próprio, aspectos relacionados à análise institucional e às condições de trabalho.

§1º O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de apurar os seguintes fatores:

- I - produção;
- II - responsabilidade com o trabalho;
- III - assiduidade ao trabalho;
- IV - disciplina;
- V - qualidade do trabalho;
- VI - cooperação no trabalho;
- VII - planejamento e organização;
- VIII - iniciativa no trabalho;
- IX - relacionamento interpessoal;
- X - apresentação pessoal.

§2º Na forma do regulamento a ser editado pelo Prefeito, os fatores de avaliação de que trata este artigo poderão ser desdobrados em subfatores e ou somarem-se a outros para comporem o sistema de avaliação individual ou coletivo, para fins de avaliação continuada de desempenho.

Art. 49 A avaliação continuada de desempenho deverá orientar a política de gestão de pessoas sempre que conveniente à melhoria da eficiência e qualidade dos serviços, bem como:

- I - legitimidade e transparência do processo de avaliação;
- II - adequação aos conteúdos ocupacionais e às condições reais de trabalho, de forma que caso haja condições precárias ou adversas de trabalho, não prejudiquem a avaliação;
- III - concessão de benefícios e vantagens;
- IV - designação para função de confiança;
- V - sistema de capacitação e treinamento;
- VI - sistema de remoção de local de trabalho;
- VII - processos disciplinares.

Art. 50 As avaliações do servidor deverão ser mantidas em sua pasta funcional.

Parágrafo único. Deverá ser entregue, ao servidor, cópia do resultado de cada uma de suas avaliações de desempenho.

Art. 51 O processo de avaliação continuada de desempenho será coordenado por comissão composta por servidores estáveis designada pelo Prefeito, na forma do regulamento.

Art. 52 O processo de avaliação continuada de desempenho do servidor deverá considerar a análise institucional e as condições de trabalho e será realizado por meio de auto-avaliação e de avaliação pela chefia imediata.

Parágrafo único. Além da auto-avaliação e da avaliação gerencial, quando cabível, poderá ser acrescentada avaliação coletiva circunscrita ao grupo de trabalho do servidor, incluindo os usuários dos serviços públicos.

Art. 53 Das decisões da comissão de avaliação poderá haver recurso ou pedido de reconsideração por parte do interessado.

§1º A revisão do resultado do processo de avaliação continuada de desempenho, nos termos do *caput* deste artigo, ficará a cargo de comissão recursal, observado o regulamento.

§2º A comissão recursal de que trata o §1º deste artigo será constituída por ato do Prefeito, no prazo de 30 (trinta) dias, após a interposição do recurso.

Art. 54 No caso de não ser realizado o processo de avaliação continuada de desempenho que trata esta Lei Complementar, deverá ser imputada responsabilidade pessoal a quem tiver dado causa à omissão, sem prejuízo à promoção ou progressão para o servidor.

Art. 55 A avaliação de desempenho e análise de potencial deve selecionar os servidores melhores adaptados e motivados nas suas funções ou que tenham necessidade de remanejamento ou requalificação.

§1º O órgão de gestão de pessoas deverá formar um banco de talentos composto pelos servidores com melhores desempenhos, colocando-os como referência para os demais servidores, como processo de busca contínua de aperfeiçoamento do exercício profissional.

§2º Os servidores com boa formação e aptidões para outras funções dentro do seu cargo e que tenham recebido avaliação de desempenho positiva, mas sem aproveitar todo seu potencial, devem compor um banco de talentos a serem remanejados de suas funções e/ou para receberem cursos de qualificação específicos para suprir suas carências nas habilidades conceituais, técnicas e humanas, procurando motivá-los e valorizá-los nas suas funções.

§3º Os servidores com desempenho insuficiente deverão receber cursos de qualificação específicos para suprir suas carências nas habilidades conceituais, técnicas e humanas.

Art. 56 O processo de avaliação de desempenho será regulamentado no prazo de até 150 (cento e cinquenta) dias, contados da publicação desta Lei Complementar.

CAPÍTULO VI DA CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Art. 57 Os órgãos dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO deverão criar sistema permanente de capacitação e aperfeiçoamento dos seus servidores, visando atender às necessidades dos cargos e carreiras criados por esta Lei Complementar e melhorar os resultados de eficiência e qualidade dos serviços prestados.

Parágrafo único . O Município deverá garantir um percentual do orçamento público anual para este fim.

CAPÍTULO VII

DA REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

Art. 58 O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo tem direito à percepção de remuneração mensal, nos termos desta Lei Complementar e seus anexos.

Parágrafo único. A remuneração mensal do servidor de que trata o *caput* deste artigo será composta de vencimento, correspondendo ao nível e padrão da tabela de vencimentos, acrescido das vantagens a que fizer jus, nos termos da legislação vigente.

Seção I Da Tabela de Vencimento

Art. 59 A tabela de vencimentos constante do Anexo III desta Lei Complementar, utilizada para o acompanhamento do desenvolvimento do servidor na carreira, será composta de níveis e padrões, sendo que:

I - cada nível de vencimento será formado por 45 (quarenta e cinco) padrões;

II - cada nível de vencimento terá um padrão inicial e padrões subseqüentes;

III - cada valor de padrão guarda com o anterior e com o subseqüente, na escala do nível, a mesma relação percentual de 1,408% (um vírgula quatrocentos e oito milésimo por cento).

Parágrafo único. O nível das classes de cargos de provimento efetivo dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO é o constante do Anexo II desta Lei Complementar.

Seção II Das Vantagens Pecuniárias

Art. 60 O servidor público perceberá as vantagens estabelecidas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Contagem e em legislações específicas.

~~**Art. 60A** - VETADO~~

~~**Art. 60A** - São privativos da Secretaria Municipal de Fazenda, os Cargos de Agente Fazendário, Analista Fazendário, Auditor Fiscal, Fiscal de Tributos e outros cargos fazendários a serem criados, para exercerem atividades específicas e inerentes às atividades do fisco, ficando vedada a transferência dos Mesmos para outros órgãos e unidades administrativas pela sua peculiaridade. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

~~**Art. 60B** - VETADO~~

~~**Art. 60B** - Será concedida licença ao servidor para o desempenho de mandato classista, em entidade sindical ou associação, sem prejuízo da remuneração, além de outras licenças específicas no Estatuto do Servidor. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

Seção III Da Data-Base de Revisão Geral da Remuneração

Art. 61 A remuneração dos servidores dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO será revista, na forma do inciso X do art. 37 da Constituição Federal combinado como o art. 40 da Lei Orgânica do Município de Contagem, no mês de maio de cada ano, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões.

Art. 62 A revisão geral observará as seguintes condições:

- I - autorização na lei de diretrizes orçamentárias;
- II - definição do índice em lei específica;
- III - previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual destinada aos órgãos dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO;
- IV - atendimento aos limites para despesa com pessoal de que tratam o art. 169 da Constituição e a Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 63 Integram esta Lei Complementar os seguintes Anexos:

- I - Tabela de Transformação de Cargos;
- II - Tabela de Cargos (Quadro Setorial, Quantitativo de cargos, Nível de Vencimento, Provimento e Jornada de Trabalho);
- III - Tabela de Vencimento - Jornada Normal e Flexibilizada;
- IV - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;
- V - Tabela de Especificação de Cargos.

Parágrafo único. Os servidores que optarem por cumprir jornada ampliada, conforme disposto no art. 27 desta Lei Complementar, receberão seus vencimentos de acordo com os seguintes anexos desta Lei Complementar:

- I - Anexo III – 10,0%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em dez por cento sobre a jornada normal;
- II - Anexo III – 46,68%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em quarenta e seis vírgula sessenta e oito por cento sobre a jornada normal;
- III - Anexo III – 76,0%, para os servidores que exercerem suas atividades em jornadas ampliadas em setenta e seis por cento sobre a jornada normal.

Seção I Das Disposições Finais

Art. 64 Esta Lei Complementar será revisada sempre que necessárias a readequação e a modernização ou em período máximo de (três) anos por comissão formada por representantes da Administração Municipal e membros do COPARPE.

Parágrafo único. A primeira revisão de que trata o *caput* deste artigo será realizada, impreterivelmente, no ano de 2013.

Art. 65 Caberá aos órgãos dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO e aos seus respectivos dirigentes, juntamente com o COPARPE, avaliar periodicamente não ultrapassando o período de 04 (quatro) anos, a adequação do quadro de pessoal, as necessidades da municipalidade, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis, observando os limites legais.

- I - as demandas sociais;
- II - os indicadores sócio-econômicos da cidade e região;
- III - a relação entre o número de cargos previstos e o de usuários;
- IV - a modernização do processo de trabalho e as inovações tecnológicas.

Art. 66 Ficam extintos os cargos assim declarados no Anexo I desta Lei Complementar.

Art. 67 Os cargos declarados em extinção no Anexo I desta Lei Complementar subsistirão até sua vacância, que, conseqüentemente, os tornarão extintos.

Art. 68 Ficam transformados, nos termos do Anexo I desta Lei Complementar, os cargos da legislação pretérita de acordo com as classes de cargos desta Lei Complementar.

Seção II Do Enquadramento

Art. 69 A transposição dos servidores dos quadros e regime de origem para o presente plano dar-se-á mediante enquadramento direto, seguindo critérios de avaliação e correlação definidos nesta Lei Complementar e em seus regulamentos, no prazo de 120 (cento e vinte) dias após sua publicação.

Art. 70 Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro de cargos da legislação pretérita com aqueles definidos no Anexo I desta Lei Complementar, proceder-se-á ao enquadramento direto dos servidores nos padrões de vencimento dos cargos, podendo haver dispensa do requisito de escolaridade, salvo exigência legal.

§1º O servidor que tiver ingressado na Administração Municipal até a data da publicação desta Lei Complementar e cuja escolaridade não corresponda ao estabelecido no Anexo V desta Lei Complementar, terá prazo de 08 (oito) anos para regularizar sua situação funcional.

§2º O servidor que após o prazo referido no §1º deste artigo, não regularizar sua situação funcional não terá acesso às progressões e promoções previstas nesta Lei Complementar.

§3º Para o efeito de enquadramento previsto no *caput* deste artigo, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento na data da publicação desta Lei Complementar, ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior do mesmo nível.

§4º Para fins de enquadramento, será incorporada, ao vencimento dos servidores que fizerem jus, a progressão horizontal prevista na legislação anterior, calculada proporcionalmente, até a data de publicação desta Lei Complementar.

§5º O requisito mínimo de escolaridade exigido no Anexo V desta Lei Complementar será exigido aos futuros servidores por ocasião da nomeação, sendo dispensado para os atuais ocupantes de cargos.

§6º A jornada normal de trabalho para os atuais servidores dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO é aquela definida no edital do concurso à época de suas respectivas nomeações ou, conforme o caso, na legislação vigente.

~~**§7º VETADO**~~

~~**§7º** Para fins de enquadramento, será incorporada ao vencimento dos servidores ativos e inativos, as promoções verticais adquiridas mediante de processo seletivo interno e/ou concurso público, aplicando-se o benefício previsto no artigo 13 da Lei 2.102, de 15 de julho de 1990. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

Art. 71 Efetuado o enquadramento direto no nível e no padrão correspondente, dali prosseguirá a contagem de intervalos ou mensuração de requisitos para o desenvolvimento do servidor na carreira.

Art. 72 O enquadramento direto será realizado por comissão constituída para este fim, designada por portaria dos dirigentes dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO.

Parágrafo único. A comissão de que trata o *caput* deste artigo terá as seguintes atribuições:

I - o estudo e a avaliação do histórico-funcional do servidor a ser enquadrado;

II - a realização do enquadramento nos termos desta Lei Complementar;

III - a apreciação, em primeira instância, dos pedidos de reconsideração interpostos em face do enquadramento realizado.

Art. 73 Do ato que fixar o enquadramento caberá recurso no prazo de 30 (trinta) dias, dirigido à comissão de que trata o art. 72, desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Havendo recurso, caberá à comissão realizar o estudo e a avaliação do histórico funcional do servidor que deverá ser decidida em 30 dias.

Seção III **Das Disposições Transitórias**

Art. 74 Dentro de 150 (cento e cinquenta) dias a contar da data da publicação desta Lei Complementar, será revisto e publicado em Decreto, para se ajustar às diretrizes do Plano, a lotação e o enquadramento dos cargos de provimento efetivo de cada quadro setorial.

Art. 75 Ao servidor que tiver ingressado nos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO até a data da publicação desta Lei Complementar assiste o direito, na forma do regulamento, à progressão por títulos ou qualificação obtidos antes de sua vigência.

§1º Na hipótese descrita no *caput* deste artigo, somente o título ou qualificação mais vantajoso para o servidor dará direito à progressão imediata.

§2º A concessão do benefício será deferida, se for o caso, com base em requerimento do servidor, devidamente instruído, protocolado no órgão competente na Prefeitura, dentro de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação do ato de enquadramento.

§3º Os certificados não utilizados para progressão por titulação ou qualificação, poderão ser apresentados nos biênios seguintes.

§4º As horas excedentes de cursos para qualificação, não utilizadas para progressão por titulação ou qualificação, não poderão ser computadas para os biênios subseqüentes.

Art. 76 O servidor detentor de cargo efetivo apostilado, detentor de estabilidade financeira, poderá optar pelas regras de carreira criadas por esta Lei Complementar, hipótese em que o apostilamento será transformado em vantagem nominalmente identificada.

§1º A transformação do apostilamento em vantagem nominalmente identificada obedecerá o aplicativo estabelecido nos artigos 3º e 4º da Lei Complementar nº 32, de 20 de dezembro de 2006.

§2º O interessado deverá protocolar o pedido de opção pelas regras deste plano de carreiras, até 90 (noventa) dias da publicação desta Lei Complementar.

Art. 77 Para o servidor que ingressar na Administração Pública Municipal com base em edital homologado antes da data de publicação desta Lei Complementar prevalece a escolaridade prevista no edital.

Art. 78 Não poderá haver concurso público para ocupar cargos declarados 'em extinção' por esta Lei Complementar, sendo que o número de cargos se limitará aos atuais ocupantes, extinguindo-se progressivamente na sua vacância.

Art. 79 Os ocupantes dos cargos de Auxiliar Administrativo que possuem o título de ensino médio serão enquadrados no mesmo nível que os ocupantes dos cargos de Assistente Administrativo.

Parágrafo único. O servidor ocupante de cargo de Auxiliar Administrativo que vier a adquirir o título de ensino médio, respeitado o período para progressão por nova titulação ou qualificação, será enquadrado no mesmo nível que os ocupantes dos cargos de Assistente Administrativo.

Art. 80 Em virtude do enquadramento previsto nesta Lei Complementar, ficam dispensados os guardas municipais designados para o exercício da função especial específica de Guarda Municipal estabelecida na Lei Complementar nº 089, de 19 de julho de 2010.

Parágrafo único A gratificação de função especial específica de Guarda Municipal poderá ser designada aos servidores detentores do cargo de Guarda Municipal, observando-se o disposto no art. 10 da Lei Complementar nº089, de 19 de julho de 2010.

Art. 81 O servidor poderá optar pela aplicação da legislação vigente, especialmente dos dispositivos aplicáveis da Lei n.º 2.102, de 15 de julho de 1990 e suas alterações, excluindo-se do enquadramento direto do presente Plano.

§1º O servidor terá 150 (cento e cinquenta) dias contados da data da publicação desta Lei Complementar para fazer a opção referida neste artigo, que deverá ser feita em requerimento devidamente assinado.

§2º Os servidores que não realizarem a opção mencionada no *caput* deste artigo, nos termos estabelecidos no parágrafo 1º, serão automaticamente considerados optantes do presente plano.

§3º Uma vez feita a opção referida neste artigo, e, após esgotado o prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, o servidor não poderá mais pleitear qualquer mudança de plano.

§4º A Lei referida no *caput* deste artigo não produzirá efeitos sobre os servidores que se enquadrarem no presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

§5º As progressões e promoção criadas por esta Lei Complementar não se aplicarão ao servidor que fizer a opção referida no *caput* deste artigo.

§6º VETADO

~~§6º Ao servidor, Técnico Superior em Serviço Social que optar pela aplicação da Lei nº 2.102, de 15 de julho de 1990 e suas alterações e ao Assistente Social fica garantido o direito à jornada normal de 25 (vinte e cinco) horas semanais de trabalho. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

7º VETADO

~~§7º Aos servidores Engenheiro, Arquiteto ou Geógrafo, detentores de cargo efetivo de Técnico Superior em Edificações e Obras Públicas, Técnico Superior em Meio Ambiente, Técnico Superior em Geografia e Técnico Superior em Transporte Público e Trânsito que optarem pela aplicação da Lei nº 2.102, de 15 de julho de 1990 e suas alterações fica garantido o direito à jornada normal de 30 (trinta) horas semanais de trabalho. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

Art. 82 Os servidores que fizerem opção pelo presente Plano, ocupantes dos cargos de nível superior do Quadro Setorial da Administração, declarados no Anexo I desta Lei Complementar “em extinção”, serão aproveitados em cargos análogos à formação exigida para o ingresso no cargo, de acordo com a respectiva categoria profissional e vencimento.

Parágrafo único. Os demais servidores que fizerem opção pelo presente Plano, cujos cargos forem declarados no Anexo I desta Lei Complementar “em extinção”, serão aproveitados em cargos análogos à formação exigida para o ingresso no cargo, de acordo com a transformação estabelecida no mencionado Anexo.

Art. 83 Serão deduzidos do quantitativo de cargos estabelecidos pela Lei nº 2.165, de 26 de dezembro de 1990, e alterações posteriores, o número de cargos cujos detentores fizerem a opção pelo presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

Art. 84 Os cargos de provimento efetivo criados pelas Leis nº 3.917, de 16 de junho de 2006, nº 4.043, de 1º de novembro de 2006 e nº 4.135, de 28 de dezembro de 2007, passam a ser tratados nos termos estabelecidos por esta Lei Complementar.

Art.85 VETADO

§1º VETADO

§2º VETADO

§3º VETADO

§4º VETADO

§5º VETADO

§6º VETADO

~~**Art.85** Os servidores detentores do cargo de provimento efetivo de Analista de Controle Interno, constante dos Anexos desta Lei Complementar, farão jus à Gratificação de Atividade Específica — GAE, restabelecida pela Lei Complementar nº 050, de 02 de abril de 2008, correspondente a até 100% (cem por cento) do valor de R\$2.350,00 (dois mil, trezentos e cinquenta reais), a ser paga mensalmente. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

~~**§1º** O valor da GAE não se incorpora à remuneração dos cargos de que trata este artigo, para todos os efeitos, não servindo de base de cálculo para acréscimos pecuniários ulteriores, exceto para o adicional de férias e abono natalino, que deverão ser calculados pela média aritmética. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

~~**§2º** A GAE será reajustada, anualmente, na mesma data e índice da concessão do reajuste geral anual. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

~~**§3º** A concessão e o reajuste da GAE ficam condicionados à observância do limite de despesas com pessoal estabelecido no artigo 22 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

~~**§4º** O valor da GAE a ser pago aos servidores mencionados no *caput* deste artigo será apurado por meio de avaliação mensal da chefia imediata, conforme critérios objetivos estabelecidos em Decreto.” (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

~~**§5º** Os servidores administrativos da Receita Municipal farão jus a gratificações de estímulos à produção, conforme Lei a regulamentar. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

~~**§6º** Farão jus à GAE os servidores discriminados no art. 85 neste artigo nomeados em cargo de provimento em comissão, desde que o efetivo exercício destes seja no âmbito do Sistema de Controle Interno Municipal. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN nº 0132461.16.2011.8.13.0000)~~

Art. 86 Os casos omissos decorrentes desta Lei Complementar serão discutidos e analisados por uma comissão paritária com a participação do COPARPE e regulamentados pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 87 Para ocorrerem as despesas decorrentes desta Lei Complementar, utilizar-se-ão dotações próprias do orçamento do Executivo Municipal.-

Art. 88 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Palácio do Registro, em Contagem, 20 de janeiro de 2011.

MARÍLIA APARECIDA CAMPOS
Prefeita de Contagem