



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

LEI Nº 1.868, DE 20 DE SETEMBRO DE 2011

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

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

TÍTULO I DAS DIRETRIZES E NORMAS GERAIS

CAPÍTULO I DA ABRANGÊNCIA DA LEI

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do magistério e demais servidores do Quadro Setorial da Educação do Município de Ouro Branco, desvinculado do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos outros quadros setoriais do Poder Executivo.

§1º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos é instituído com fundamento na Constituição Federal de 1988, na Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), Lei nº 11.494/2007 (que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB) e Lei nº 11.738/2008 (que regula a alínea “e”, do inciso III, do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica).

§2º. O regime jurídico do magistério e dos demais servidores do Quadro Setorial da Educação do Município de Ouro Branco é o Estatutário, observadas as disposições específicas desta Lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 2º. Integram este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos:

I - Os profissionais do magistério da educação: docentes e profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência nas funções de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica;

II - Os profissionais que atuam na Secretaria Municipal de Educação, em estabelecimentos de ensino e outras unidades integrantes do órgão, desenvolvendo atividades de natureza técnica, administrativa e operacional.

CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES

Art. 3º. Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do magistério e demais servidores do Quadro Setorial da Educação seguirá as seguintes diretrizes:

I - Reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei nº 9.394/96, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi), garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;

II - Acesso à carreira por concurso público de provas e títulos, orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

III - Remuneração condigna para todos;

IV - Reconhecimento da importância da carreira dos profissionais da Educação Básica pública e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

V - Progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

VI - Composição da jornada dos profissionais da docência com parte dedicada à função específica e parte às tarefas de gestão, educação e formação, segundo o projeto político-pedagógico da escola;

VII - Valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que deverá ser utilizado como componente evolutivo;

VIII - Jornada de trabalho, preferencialmente, em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais;

IX - Incentivo à dedicação exclusiva em um único local de trabalho;

X - Incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios concernentes à formação inicial e continuada dos profissionais da educação nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

XI - Apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos profissionais da educação e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XII - Promoção da participação dos profissionais da Educação Básica pública na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XIII - Estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da educação e a aprendizagem dos estudantes;

XIV - Distribuição das atividades por cargos públicos;

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

XVI - Exigência de qualificação mínima para investidura em cada cargo;

XVII - Busca do envolvimento e comprometimento dos servidores com os objetivos da Administração Municipal;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

XVIII - Participação dos servidores na gestão do Plano, assegurada a transparência e publicidade dos atos.

CAPÍTULO III DAS DEFINIÇÕES

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

I - Plano de Carreira: conjunto de diretrizes e normas que estabelecem a estrutura administrativa dos recursos humanos do Quadro Setorial da Educação, tratando dos cargos e do sistema remuneratório dos profissionais do magistério da educação e dos profissionais que desenvolvem atividades de natureza técnica, administrativa e operacional;

II - Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo decorrente da aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, ou de provimento em comissão;

III - Profissionais do Magistério: conjunto de profissionais que exercem atividades de docência ou de suporte pedagógico necessário a tais atividades;

IV - Professor da Educação Básica I: profissional do Magistério que desenvolve atividades de docência na educação infantil ou no primeiro seguimento do ensino fundamental, com escolaridade igual ao curso de Magistério de nível médio.

V - Professor da Educação Básica II: profissional do Magistério que desenvolve atividades de docência na educação infantil ou no primeiro seguimento do ensino fundamental, com escolaridade mínima correspondente a curso de Magistério de nível superior (Normal Superior) ou Pedagogia ou Licenciatura Plena com habilitação para o magistério nas séries iniciais;

VI - Professor da Educação Básica III: profissional do Magistério que desenvolve atividades de docência no segundo seguimento do ensino fundamental ou no ensino médio, com escolaridade mínima correspondente a curso superior completo em nível de Licenciatura Plena ou Bacharelado, com habilitação específica para o magistério na área de atuação;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

VII - Especialista em Educação: membro do magistério que desempenha atividades de suporte pedagógico necessárias às atividades de docência, tais como: direção ou administração escolar, supervisão, planejamento, inspeção, orientação educacional e coordenação pedagógica;

VIII - Nomeação: ato inicial do procedimento de investidura do servidor, o qual designa a pessoa para prover o cargo público;

IX - Cargo público: conjunto de objetivos, requisitos e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor, criado por lei com denominação própria e número limitado;

X - Cargo efetivo: o que é provido em caráter permanente por pessoa aprovada e classificada em concurso público de provas ou de provas e títulos;

XI - Cargo em comissão: o que é provido em caráter transitório, para desempenho de atividades de direção superior, gerência ou assessoramento, expressamente previsto em lei, de livre nomeação e exoneração;

XII - Tarefas: compõem o conjunto das atividades executadas por uma pessoa que ocupa determinado cargo;

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

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

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

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

XVII - Formação: conjunto de requisitos profissionais adquiridos pela escolaridade, ao qual correspondem designações profissionais reconhecidas publica e/ou legalmente;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

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

XX - Série de classe: seqüência de níveis de uma classe, em carreiras, superpostos segundo o grau de dificuldade e responsabilidade, sendo que a cada nível corresponderá uma faixa de vencimento;

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

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

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

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

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

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

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

CAPÍTULO IV

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 5º. A jornada de trabalho do servidor do Quadro Setorial Educação será aquela fixada para a classe a que pertença.

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

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

§3º. O disposto neste artigo não se aplica à duração do trabalho estabelecida em leis especiais editadas pela União e acatadas pelo Município.

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

I - ao limite máximo estabelecido no §1º do artigo 5º;

II - a 20 (vinte) horas semanais; ou

III - a 30 (trinta) horas semanais;

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

§2º. A redução ou ampliação da jornada normal será deferida para situações superiores a 15 (quinze) dias consecutivos, ressalvadas as situações específicas, nos termos de regulamento próprio.

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 7º. A jornada semanal de trabalho do Professor da Educação Básica (I, II e III) corresponde a 30 (trinta) horas semanais e a do Regente a 25 horas semanais.

§1º. Na composição da jornada de trabalho do Professor da Educação Básica (I, II e III) e do Regente, no exercício da docência, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação direta com os educandos e dedicação da parcela restante às atividades de formação, qualificação, preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas e articulação com a proposta pedagógica adotada no sistema de ensino municipal, dentre outras.

§2º. Observado o disposto no caput e no §1º, a jornada normal do Professor da Educação Básica III ou do Regente com exercício das suas atividades de docência no segundo seguimento do ensino fundamental ou no ensino médio corresponde a 18 (dezoito) ou 20 (vinte) horas-aula por semana, conforme a matéria lecionada.

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

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

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

CAPÍTULO V

DA LOTAÇÃO E DA MUDANÇA DE LOTAÇÃO

Art. 9º. A definição da lotação no Quadro Educação se dará no ato de posse, quando o servidor optará por unidade de ensino ou unidade administrativa onde haja vaga previamente publicada, seguindo a ordem de classificação no concurso.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

Art. 10. Poderá ocorrer mudança de lotação de servidores do Quadro Setorial da Educação nas seguintes hipóteses:

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

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

- I - ao servidor com maior tempo de função, dentro da unidade escolar, na rede municipal;
- II - ao servidor com maior tempo de serviço público municipal;
- III - ao servidor que seja detentor de dois cargos no município e que pleiteia exercê-los numa só unidade de ensino;
- IV - ao servidor que tiver melhor frequência e assiduidade;
- V - ao servidor mais idoso.

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

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

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

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

I - cessão para órgãos de outros entes federados em regime de adjunção;

II - licença sem vencimento.

Art. 11. O servidor pertencente ao Quadro Setorial da Educação, em exercício na escola, gozará o seu período de férias regulamentares durante as férias escolares, por 30 (trinta) dias consecutivos, durante o mês de janeiro.

Parágrafo único. Sem prejuízo do mínimo legal fixado para o ano letivo, além das férias regulamentares, poderão ser fixados períodos de recesso escolar, exclusivamente para os servidores lotados em estabelecimentos de ensino.

CAPÍTULO VI

DOS DEVERES

Art. 12. Constituem deveres dos servidores do Quadro Setorial da Educação:

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

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

IV - contribuir para a manutenção do bom funcionamento da sua unidade administrativa ou de ensino;

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

VI - assegurar a gestão democrática da escola;

VII - respeitar a instituição escolar;

VIII - zelar pelo cumprimento deste plano.

TÍTULO II DA ESTRUTURA DO PLANO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 13. Os cargos do Quadro Setorial da Educação são agrupados segundo a natureza, a competência e a finalidade precípua da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 14. O Quadro Setorial da Educação está estruturado em:

I - cargos, descritos segundo a natureza geral e objetivo do trabalho, as tarefas típicas e a complexidade e responsabilidade a elas inerentes, a escolaridade e, ainda, se for o caso, a experiência exigida para seu desempenho;

II - classes, agrupamentos de cargos idênticos, a que correspondem níveis remuneratórios compatíveis com os recursos financeiros disponíveis, o mercado de trabalho local e regional e os valores relativos do cargo;

III - séries de classes, formadas por classes de cargos hierarquizadas, em níveis, segundo a complexidade e responsabilidade dos cargos nelas agrupadas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

I - Grupo de Gerenciamento, compreendendo as funções de controle e de coordenação de equipes, segundo os objetivos organizacionais;

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

Art. 15. Compete ao Secretário Municipal de Educação:

I - dirigir o Quadro Setorial de Educação;

II - colaborar na realização dos concursos públicos para provimento, em caráter efetivo, dos cargos específicos do Quadro Setorial da Educação;

III - executar os programas de desenvolvimento de recursos humanos ou promovê-los, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos, de provimento efetivo, do Quadro Setorial de Educação;

IV - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial da Educação, bem como acompanhar a implantação das regras relativas aos cargos comuns neste lotados.

CAPÍTULO II DOS CARGOS

Seção I Dos Objetivos dos Cargos

Art. 16. Integram-se ao Quadro Setorial da Educação:

I - os cargos específicos de provimento efetivo da Secretaria Municipal de Educação, voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino;

II - os cargos em comissão pertencentes à Secretaria Municipal de Educação, voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 17. Os cargos do Quadro Setorial da Educação têm por objetivos:

I - orientar as atividades a serem executadas pelos servidores;

II - atender os interesses sociais e da Administração Municipal;

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

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

Art. 18. Os cargos em comissão são de recrutamento amplo ou limitado, observadas, em qualquer caso, as exigências na respectiva especificação de classe.

§1º. São considerados cargos de recrutamento amplo os de livre escolha do dirigente dos órgãos do Executivo, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito.

§2º. São considerados de recrutamento limitado, os cargos exclusivamente destinados aos servidores de carreiras, os quais são de livre nomeação e exoneração, ou por eleição, de acordo com as diretrizes estabelecidas em regulamento.

§3º. Do total de cargos em comissão, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) serão ocupados mediante recrutamento limitado.

Art. 19. Os cargos de caráter efetivo e os níveis de vencimento de cada classe são os constantes do Anexo IV e VII.

Seção II

Da Especificação dos Cargos

Art. 20. A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas nesta lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

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

Art. 21. 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 atender aos interesses sociais ou que contrariar diretrizes legais ou que se encontrar com práticas de trabalho desatualizadas em relação às modernas técnicas administrativas tornar-se-á “em extinção”.

§4º. Não poderá haver concurso público para ocupar vagas na Classe de Cargo em extinção, sendo que o número de vagas se limitará aos atuais ocupantes, extinguindo-se progressivamente na sua vacância.

Seção III

Da Avaliação dos Cargos

Art. 22. A avaliação estabelecerá o valor relativo do cargo em relação aos demais e será revista sempre através de comissão composta por membros do Conselho de Políticas de Administração e Remuneração de Pessoal, que deve ser instituído com representantes do Executivo e dos servidores.

Parágrafo único. A avaliação deve mensurar o valor do cargo no Quadro e de cada fator definido na sua especificação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Seção IV

Da Classificação dos Cargos

Art. 23. A classificação e o enquadramento dos servidores do Quadro Setorial da Administração obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica, função ou cargo.

Art. 24. A classificação dos cargos deve ordenar as classes hierarquicamente através dos valores atribuídos na avaliação dos cargos.

CAPÍTULO III

DAS CARREIRAS

Seção I

Do Sistema de Carreiras

Art. 25. Toda classe de cargos se organizará em carreira.

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

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

Art. 26. A investidura em cargo de carreira dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no primeiro padrão da respectiva carreira.

Art. 27. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela movimentação ascendente de um para outro padrão quando se tratar de progressão, e de um nível para outro, no mesmo cargo, quando se tratar de promoção.

Art. 28. A movimentação do servidor na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável do cargo, segundo fatores pré-estabelecidos, conjugados com o tempo de serviço, sob a inspiração de profissionalizar-se no exercício da função pública.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

§1º. Presumir-se-á favorável para o efeito de deferimento da progressão o desempenho de servidor titular de cargo de efetivo enquanto este permanecer no exercício de cargo em comissão.

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

§3º. Será comprovado, com base na evolução da capacitação profissional, titulação e formação, o desenvolvimento pessoal do servidor.

§4º. Os níveis em cada classe, formando uma série de classe em carreira, e o número de cargos, ocupados e vagos, em cada classe, serão definidos segundo critério de proporção deduzido da organização e complexidade da carreira.

§5º. A passagem do servidor ao nível subsequente, na série de classe da carreira, observará as regras de promoção, e a passagem do servidor a outro padrão, nas escalas de padrões de vencimento da classe, se sujeitará às regras de progressão.

Seção II Da Progressão

Art. 29. Progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro da mesma classe, tendo por origem mérito, titulação ou qualificação.

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

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

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

§4º. O direito à progressão por titulação ou qualificação poderá ser pleiteado a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício na classe, em intervalos anuais alternados aos da progressão por mérito.

§5º. Sujeitar-se-á o servidor à avaliação de desempenho de seu cargo, relativo a cada ano do interstício referido no inciso I do §2º deste artigo, na forma do regulamento.

§6º. Enquanto o servidor estiver respondendo a inquérito ou processo administrativo disciplinar, interrompe-se o decurso do interstício de progressão; no caso de absolvição, contar-se-á em favor do servidor o tempo de interrupção.

Art. 30. O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão por mérito será devido a partir do deferimento, que se dará no mês de abril dos anos pares, condicionando à obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício de tempo requerido.

Art. 31. A direção do Quadro Setorial cuidará, sob regra inserida no regulamento, que o término do interstício coincida com a avaliação de desempenho do cargo.

Seção III

Da Promoção

Art. 32. Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão do nível subsequente da classe.

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

§2º Por efeito de promoção o servidor municipal será posicionado no padrão inicial ou no padrão subsequente mais próximo, do novo nível da classe, que lhe



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

assegure o acréscimo de, no mínimo 10% (dez por cento) e no máximo 12% (doze por cento), no vencimento do cargo.

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

Art. 33. Para candidatar-se à promoção, deverá o servidor efetivo satisfazer cumulativamente os seguintes requisitos:

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

II - ter cumprido o interstício mínimo de cinco anos (sessenta meses) de efetivo exercício, no nível em que estiver posicionado na classe;

III - ter obtido conceito favorável, nas avaliações de desempenho do período de seu cargo, no nível em que estiver posicionado, na classe;

IV - possuir habilitação exigida pela respectiva especificação de classe;

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

§1º. Para o Professor da Educação Básica I, II e III e do Regente considera-se efetivo exercício das atribuições de seu cargo a atividade de docência em sala de aula.

§2º. As provas a que se refere o inciso V poderão ser práticas, prático-orais ou escritas, no caso dos servidores ocupantes de cargos de nível elementar, de ensino fundamental ou de nível médio de escolaridade.

§3º. Nos procedimentos de promoção serão fixados pela Administração, em cada série classe, no mínimo, 20% (vinte por cento) de vagas para acesso ao nível subsequente, limitando-se a promoção aos candidatos que, no processo respectivo seletivo, conseguirem as melhores colocações entre os classificados de cada série, dentro do limite estabelecido.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

§3º. Os editais de seleção interna abrangente das carreiras selecionadas pela Administração, para o efeito de promoção, deverão ser amplamente divulgados, com base em programação conjunta dos dirigentes dos Quadros Setoriais.

Art. 34. Efetivada a promoção do servidor municipal, para efeito de progressão no novo nível, prosseguirá a contagem do tempo de serviço a partir da obtenção do último padrão, no nível anterior.

Art. 35. Não concorrerá à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

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

II - tiver sofrido punição disciplinar de suspensão;

III – esteve afastado do exercício do cargo, desde que não seja computada como efetivo exercício nos termos do Estatuto.

Art. 36. Ocorrendo empate na classificação de candidatos à promoção, esta recairá, nesta ordem, no servidor:

I - com mais tempo de serviço público municipal de Ouro Branco;

II - de melhor nível de escolaridade;

III - com maior idade.

Art. 37. Para o efeito de promoção no cargo de que seja titular em caráter efetivo, o ocupante de cargo em comissão se sujeitará aos requisitos do artigo 38, sendo que o efetivo exercício será dado no cargo em comissão.

Art. 38. O procedimento de promoção será autorizado pelo Prefeito, que determinará a publicação do respectivo edital para habilitação dos interessados.

Art. 39. O servidor promovido reiniciará a contagem de tempo na classe superior, para o efeito de nova promoção.



Seção IV
Da Avaliação de Desempenho e Análise de Potencial

Art. 40. A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, à apuração da eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial.

Parágrafo único. O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de se apurar pelo menos os seguintes fatores:

- I - relações humanas;
- II - satisfação;
- III - adaptação;
- IV - assimilação;
- V - desempenho;
- VI - ambiente de trabalho;
- VII - características comportamentais;
- VIII - comprometimento;
- IX - motivação;
- X - comunicação.

Art. 41. O desempenho do servidor será objeto de auto-avaliação e de avaliação gerencial, sujeita, sendo o caso, à revisão por Comissão Paritária com ratificação do dirigente do Quadro Setorial, provocada por pedido de reconsideração ou recurso do interessado, ou de ofício.

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

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

Art. 42. A avaliação de desempenho será feita pelo menos uma vez a cada ano.

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

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

Art. 43. O sistema de avaliação de desempenho constará de regulamento a ser baixado pelo Poder Executivo dentro de 30 (trinta) dias, contados da data de publicação desta Lei Complementar.

CAPÍTULO IV DOS VENCIMENTOS

Seção I

Da Formação da Remuneração

Art. 44. O servidor ocupante de cargo do Quadro Permanente faz jus ao vencimento mensal correspondente ao nível da respectiva classe, conforme estabelecido nos Anexos VI e VII desta Lei Complementar.

Art. 45. O valor atribuído a cada nível de vencimento refere-se à jornada semanal estabelecida no Anexo III desta Lei Complementar.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

Art. 46. Além de outras parcelas remuneratórias asseguradas constitucionalmente ou previstas na legislação municipal específica, o servidor do Quadro Setorial da Educação fará jus ao vencimento-base correspondente à classe de cargo e às seguintes vantagens pecuniárias, conforme o caso:

- I - Gratificação de Função;
- II - Gratificação de Instrução;
- III - Gratificação do FUNDEB;
- IV - Gratificação de Produtividade.

Seção II

Da Estrutura dos Vencimentos

Art. 47. Por suas diversas classes, sob critérios de proporção compatíveis com a complexidade e abrangência da carreira, a movimentação do servidor se dá, com o respectivo cargo, nos níveis de vencimento atribuídos à classe.

§1º. A Tabela de Vencimentos, constante do Anexo VI desta Lei Complementar, será composta de níveis e cada nível de vencimento será formado por 30 (trinta) padrões, ambos identificados com a letra “E”.

§2º. A cada nível de vencimento corresponderá um padrão inicial, que se desenvolverá em outros padrões, cada valor de padrão guardando, com o subsequente, na escala do nível, a mesma relação percentual;

§3º. Os objetivos e as atribuições de cada classe de cargo guardarão compatibilidade com os níveis de vencimento legalmente fixados, em termos de complexidade, exigência e responsabilidade.

Seção III

Da Política de Remuneração

Art. 48. A política de remuneração, além de atender à obrigatoriedade de contraprestação pecuniária em face dos serviços profissionais recebidos, tem



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

como objetivo a valorização do servidor do Quadro Setorial da Educação, devendo ser capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social.

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

I - amplitude horizontal, correspondendo ao percentual do quociente entre o vencimento do último padrão de cada nível com o primeiro, o qual será de até 180% (cento e oitenta por cento);

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

Seção IV

Da Gratificação de Função

Art. 49. O servidor efetivo nomeado para cargo em comissão pode optar pelo vencimento deste sem nenhum adicional ou acréscimo, ou pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido do percentual de 20% (vinte por cento), vantagem pessoal que se denomina Gratificação de Função.

Art. 50. Tem direito aos vencimentos do cargo comissionado ou à gratificação de função calculada sobre o vencimento base do cargo efetivo, o servidor designado para exercer cargo em comissão em regime de substituição, desde que a substituição seja por período superior a 15 (quinze) dias.

Seção V

Gratificação de Monitoria e Instrução

Art. 51. É atribuída Gratificação de Monitoria e Instrução, em valor correspondente ao número de horas de treinamento realizado multiplicado por 2,5 (duas vezes e meia) do seu vencimento/hora, ao servidor municipal do Quadro Setorial da Educação que atuar como instrutor ou monitor em programas de



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

capacitação e qualificação profissionais, devidamente reconhecidos e autorizados pelo Secretário Municipal de Educação.

Parágrafo único. Nos programas de capacitação profissional desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Educação, sempre que possível, serão aproveitados como monitores e instrutores os próprios servidores do Quadro Setorial, como parte integrante da política de valorização dos seus profissionais.

Seção VI

Da Gratificação do FUNDEB

Art. 52. Aos profissionais do magistério em efetivo exercício das suas atividades exclusivamente em ensino básico público conceder-se-á Gratificação do FUNDEB, nos termos estabelecidos nesta seção.

Parágrafo único. A gratificação será custeada com o resíduo da parcela de 60% (sessenta por cento) do FUNDEB ainda não utilizado para o pagamento de profissionais do magistério em conformidade com as disposições da Legislação Federal específica.

Art. 53. A gratificação será calculada dividindo-se o resíduo pelo número de profissionais do magistério em atividades no ensino básico público.

§ 1º. No cálculo do valor individual será considerado o número de meses trabalhados, bem como as faltas e afastamentos de qualquer natureza, exceto o afastamento para o gozo de licença-prêmio e licença-maternidade.

§ 2º. As ausências previstas no parágrafo anterior serão computadas para fins de redução ou perda da gratificação, observada a seguinte proporção:

I - até 05 (cinco) dias: redução de 15% (quinze por cento) do valor da gratificação;

II - de 06 (seis) até 15 (quinze) dias: redução de 25% (vinte cinco por cento) do valor da gratificação;

III - de 16 (dezesseis) a 30 (trinta) dias: redução de 50% (vinte cinco por cento) do valor da gratificação;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

IV - de 31 (trinta e um) a 45 (quarenta e cinco) dias: redução de 75% (setenta e cinco por cento) do valor da gratificação;

§ 3º. Não se concederá gratificação ao servidor cujos afastamentos forem superiores a 45 (quarenta e cinco) dias.

§ 4º. Os profissionais do magistério que forem admitidos no curso do ano letivo terão a gratificação calculada à razão de 1/12 (um doze avos), submetendo-se esses profissionais às mesmas reduções previstas no § 2º.

Seção VII

Da Gratificação de Produtividade

Art. 54. A Gratificação de Produtividade será concedida em montante fixado periodicamente em Decreto pelo Prefeito Municipal, conforme disponibilidade de caixa, observados os limites definidos pelo artigo 212 da Emenda Constitucional N° 14/96, Leis N° 9394/96 e 9424/96 e Lei Complementar N° 101/2000.

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

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

I - no caso dos professores:

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

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

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

- a) proporcional ao número de alunos cadastrados no censo escolar na unidade de ensino na qual o servidor está lotado;
- b) proporcional ao estado de conservação da unidade de ensino aferida por uma comissão especial em laudo de vistoria;
- c) inversamente proporcional ao custo por aluno do transporte escolar;

III - profissionais da unidade administrativa:

- a) proporcional ao número de alunos cadastrados no censo escolar na unidade de ensino na qual o servidor está lotado;
- b) proporcional ao estado de conservação da unidade de ensino aferida por uma comissão especial em laudo de vistoria;
- c) inversamente proporcional ao custo por aluno do transporte escolar municipal.

CAPÍTULO V

DA DATA-BASE DE REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO

Art. 55. A remuneração dos servidores do Quadro Setorial da Educação será revista anualmente na forma do inciso X do art. 37 da Constituição Federal de 1988, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões, nos mesmos termos da revisão geral concedida aos demais servidores municipais.

CAPÍTULO VI

DO ENQUADRAMENTO

Art. 56. A transposição dos servidores do Quadro Setorial da Educação para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dar-se-á mediante enquadramento direto, seguindo critérios de avaliação e de enquadramento, com observância dos requisitos e normas previstos neste capítulo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

Art. 57. Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o quadro proposto, proceder-se-á, dentro de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei Complementar, ao enquadramento direto dos atuais servidores, nos padrões dos níveis de vencimento das classes, observado o requisito de escolaridade previsto na descrição dos cargos.

§1º. Para o efeito de enquadramento direto de que trata este artigo e observado o art. 58, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento atual ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior da mesma classe.

§2º. Na correlação de cargos, o órgão responsável pela implantação do Plano submeterá analisar as atribuições exercidas pelo servidor visando corrigir distorções.

§3º. O servidor afastado do exercício do seu cargo em razão de licença para tratar de interesse particular, somente será enquadrado quando do retorno às atividades, observada, se for o caso, a correlação de cargos, com base no último exercido no Executivo Municipal de Ouro Branco.

Art. 58. Terá enquadramento direto no nível de vencimento estabelecido no Anexo VII desta Lei como:

I - Professor da Educação Básica I o profissional do Magistério que desenvolva atividades de docência na educação infantil ou no primeiro seguimento do ensino fundamental, cuja escolaridade seja o curso de Magistério de nível médio;

II - Professor da Educação Básica II o profissional do Magistério que desenvolva atividades de docência na educação infantil ou no primeiro seguimento do ensino fundamental, cuja escolaridade mínima corresponda a curso de Magistério de nível superior (Normal Superior) ou a curso de Pedagogia ou Licenciatura Plena, com habilitação nas séries iniciais;

III - Professor da Educação Básica III o profissional do Magistério que desenvolva atividades de docência no segundo seguimento do ensino fundamental



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

ou no ensino médio, com escolaridade mínima correspondente a curso superior completo em nível de Licenciatura Plena ou Bacharelado, com habilitação específica na área de atuação.

§ 1º. Para definição do nível de vencimento dos profissionais mencionados nos incisos I, II e III do caput será observado o nível de escolaridade do servidor municipal na data de publicação desta Lei Complementar.

§ 2º. Para a definição do padrão de vencimento dos profissionais mencionados no inciso II do caput, no respectivo nível, será deduzido o número de padrões correspondente à progressão concedida nos termos do Anexo IV da Lei Municipal N° 1.315/2001, com as alterações decorrentes da Lei Municipal N° 1.372/2002, quanto aos profissionais do Magistério que ingressaram no Serviço Municipal com habilitação de Magistério de 2º grau e, tendo concluído curso de nível superior até 31/12/2005, tenham sido beneficiados na forma do referido dispositivo legal.

§ 3º. O Professor da Educação Básica I que desenvolva atividades de docência na educação infantil ou no primeiro seguimento do ensino fundamental, cuja escolaridade de ingresso no Serviço Municipal tenha sido o curso de Magistério de nível médio e que vier, posteriormente, a concluir o curso Normal Superior ou o curso de Pedagogia ou curso de Licenciatura Plena, mediante requerimento será reposicionado na Tabela de Vencimento como Professor da Educação Básica II.

Art. 59. Efetivado o enquadramento direto, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem de interstício para o efeito de progressão.

Art. 60. Os servidores ocupantes de cargos do Executivo Municipal que, por ocasião do enquadramento, estiveram à disposição de outro órgão não integrante da Administração Municipal, terão que se apresentar ao dirigente do Quadro Setorial da Administração para que se proceda ao seu enquadramento.

Art. 61. O enquadramento direto será realizado por uma comissão especialmente constituída para este fim.

Parágrafo único. A Comissão de Enquadramento tem como competência o estudo e a avaliação da vida funcional do servidor, realizando:



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

I - a transposição direta dos servidores do Quadro Setorial da Educação e do Plano vigente para este Plano;

II - o enquadramento, após avaliação, no sentido de se corrigirem os desvios de função eventualmente existentes;

III - a avaliação em primeira instância, dos recursos impetrados por servidores no que concerne ao enquadramento.

Art. 62. O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 30 (trinta) dias para apresentar recurso junto à Secretaria Municipal de Administração e Fazenda, que o encaminhará ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

TÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 63. Integram esta Lei Complementar, para todos os fins jurídicos, os seguintes Anexos:

I - Tabela de Transformação de Cargos;

II - Número de Vagas por Classe de Cargo;

III - Jornada de Trabalho;

IV - Cargos Efetivos (Cargos e Jornadas);

V - Cargos em Comissão (Cargos e Jornadas);

VI - Tabela de Vencimento;

VII - Classificação dos Cargos;

VIII - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;

IX - Tabela de Séries de Classes;

X - Especificação de Cargos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

Art. 64. Observado o disposto no art. 68, no âmbito do Quadro Setorial da Educação, sob pena de nulidade, o Executivo Municipal somente poderá abrir concurso público para provimento de cargos especificamente definidos nesta Lei.

Art. 65. Como parte integrante da política municipal de valorização do magistério, fica o Executivo Municipal de Ouro Branco autorizado a proceder à alteração do padrão inicial do vencimento das classes de cargo de Professor da Educação Básica I, II e III, nos seguintes termos:

I - em 1º de janeiro de 2012

a) modificação do vencimento-base do Professor da Educação Básica I do Nível IV-E para o Nível V-E, com valor inicial de R\$1.002,79 (um mil e dois reais e setenta e nove centavos);

b) modificação do vencimento-base do Professor da Educação Básica II e do Professor da Educação Básica III do Nível V-E para o Nível VI-E, com vencimento-base inicial de R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais);

II - em 1º de dezembro de 2012:

a) modificação do vencimento-base do Professor da Educação Básica I do Nível V-E para o nível VI-E, com valor inicial de R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais);

b) modificação do vencimento-base do Professor da Educação Básica II e do Professor da Educação Básica III do Nível VI-E para o Nível VII-E, com vencimento-base inicial de R\$1.400,00 (um mil e quatrocentos reais);

§ 1º. No procedimento de alteração do nível do vencimento-base das classes de cargos de Professor da Educação Básica I, II e III, nos termos dos incisos I e II do *caput* deste artigo, para efeito do novo enquadramento a ser realizado nas datas indicadas, fica garantido acréscimo de no mínimo:

I - 19,66% (dezenove vírgula sessenta e seis por cento) na hipótese no inciso I;

II - 16,66% (dezesesseis vírgula sessenta e seis por cento) na hipótese no inciso II.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

§2º. Fica o Executivo Municipal de Ouro Branco autorizado a alterar, mediante Decreto, os Anexos VII, VIII e IX desta Lei Complementar, nas datas indicadas, com vistas à aplicação do disposto nos incisos I e II do *caput* deste artigo.

Art. 66. O acréscimo pecuniário decorrente da aplicação do art. 65 poderá ser considerado como antecipação da revisão geral da remuneração, podendo ser deduzida na forma do parágrafo subsequente.

Parágrafo único. Havendo revisão geral da remuneração dos servidores municipais de Ouro Branco nos meses de março de 2012 e março de 2013, mediante lei específica, o percentual desta revisão geral poderá não ser cumulativo com o acréscimo decorrente da aplicação dos incisos I e II do *caput* do art. 65, exceto se o percentual da revisão geral dos servidores municipais for superior ao percentual do aumento remuneratório decorrente da aplicação dos referidos incisos, hipótese em que os titulares dos cargos de Professor da Educação Básica II e Professor da Educação Básica III terão direito somente à diferença recebida a menor.

Art. 67. Dentro de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar será revista e publicada em decreto, para se ajustar às diretrizes do presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, a lotação dos cargos de provimento efetivo e em comissão de cada Quadro Setorial.

Art. 68. Além dos cargos próprios do Quadro Setorial da Educação poderão ser lotados na Secretaria Municipal de Educação os titulares dos cargos comuns aos Quadros Setoriais do Executivo Municipal de Ouro Branco.

Art. 69. **SUPRIMIDO.**

Art. 70. Fica assegurada aos servidores efetivos do Quadro Setorial da Educação na data de 02 de janeiro de 2006, que tenham feito expressamente a opção pela manutenção da licença-prêmio nos termos do art. 81 da Lei Municipal 1.535/2006, a continuidade do benefício, nas condições previstas neste artigo.

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

§2º. A licença-prêmio poderá ser convertida em pecúnia por solicitação do servidor e exclusiva decisão do Executivo Municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

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

I - sofrer punição de suspensão em processo administrativo disciplinar;

II - faltar mais 10 (dez) dias consecutivos ou intercalados;

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

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

V - afastar-se do serviço municipal por mais de 180 (cento e oitenta) dias para tratamento de saúde, consecutivos ou intercalados, salvo em casos cirúrgicos, acidente de trabalho, licença maternidade, licença paternidade, moléstia profissional, doença grave, contagiosa ou incurável na forma da lei.

Art. 71. Fica assegurada aos servidores efetivos do Quadro Setorial da Educação na data da publicação desta Lei a continuidade da contagem do tempo de serviço exercido sob a vigência da Lei nº 1.535, de 02 de janeiro de 2006, para o efeito de cômputo do interstício necessário para pleitear progressão por merecimento, progressão por nova titulação/qualificação e promoção.

Art. 72 - O Diretor Escolar será designado diretamente pelo Chefe do Poder Executivo, ou, após seleção feita através de processo seletivo com a participação da comunidade escolar, conforme o caso.

§ 1º - O processo de escolha será coordenado por uma comissão composta por servidores da respectiva unidade escolar, na forma de regulamento editado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º - Para ocupar o cargo de Diretor de Escola, o candidato deverá ter formação em magistério, com observância dos seguintes requisitos mínimos de escolaridade:

I – Graduação em Pedagogia ou Licenciatura Plena para o exercício da direção em estabelecimentos de ensino fundamental, de educação infantil ao 9º (nono) ano;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

II – Curso de Magistério de nível superior ou pedagogia para o exercício da direção em estabelecimentos somente de ensino infantil.

§ 3º- Poderá se inscrever para o cargo de Diretor Escolar o candidato qualificado na forma do § 2º que comprove, no mínimo, 02 (dois) anos de experiência como docente, em qualquer esfera de governo ou ente da Federação e que esteja ou não em exercício em escola municipal, bem como, os diretores que estejam em exercício.

§ 4º - Os candidatos ao cargo de Diretor Escolar serão avaliados pela Secretaria Municipal de Educação antes de sua designação pelo Executivo Municipal.

§ 5º - Considera-se comunidade escolar o grupamento composto pelos servidores lotados na respectiva unidade escolar e os pais dos alunos nela matriculados.

§ 6º - O cargo de Diretor Escolar será de dedicação exclusiva e provimento em comissão, não podendo o seu ocupante exercer outro cargo na Administração, direta ou indireta, em qualquer esfera da federação.

§ 7º - O descumprimento dos deveres funcionais ou a inobservância das diretrizes e normas da Secretaria Municipal de Educação ou do Governo Municipal poderá ensejar a exoneração do ocupante do cargo de Diretor Escolar, por ser o cargo de natureza comissionada e demissível ad nutum, nos termos da Constituição Federal.

§ 8º - Nos casos de afastamento temporário, exoneração, aposentadoria ou outra necessidade, o Governo Municipal indicará o substituto.

§ 9º – Concluído o processo seletivo, a Secretaria Municipal de Educação promoverá a capacitação dos diretores designados.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO BRANCO

ESTADO DE MINAS GERAIS

Procuradoria Geral

§ 10 - Na hipótese de designação do cargo de diretor escolar através de eleição, o Poder Executivo, mediante regulamento próprio, deverá viabilizar a nomeação do candidato mais votado pela comunidade escolar.

Art. 73. Ficam revogados os artigos 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25 e 26 da Lei Municipal nº 1.535, de 02 de janeiro de 2006, e a Lei Municipal nº 1.772, de 18 de dezembro de 2009.

Art. 74. Esta Lei entrará em vigor no prazo de 60 (sessenta) dias contados da sua publicação.

Ouro Branco, 20 de setembro de 2011.

Pe. Rogério de Oliveira Pereira
Prefeito Municipal

Rosangela Ferreira da Costa Braga
Procuradora Geral