

LEI Nº 1.535 DE 02 DE JANEIRO DE 2006

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DO EXECUTIVO MUNICIPAL DE OURO BRANCO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

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

TÍTULO I

DAS DIRETRIZES E NORMAS GERAIS

CAPÍTULO I

DA ABRANGÊNCIA DA LEI

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

Art. 2º Esta Lei abrange os servidores públicos municipais da Administração Direta do Município de Ouro Branco.

CAPÍTULO II

DAS DIRETRIZES

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos seguirá 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 Plano, assegurada a transparência e publicidade dos atos.

CAPÍTULO III DAS DEFINIÇÕES

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

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

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

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

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

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

VI – Função pública: conjunto de atribuições e responsabilidades não integrantes de carreira, provida em caráter transitório;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XXIV – Quadro: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas do Executivo Municipal, indicando as classes, os títulos dos cargos, o grupo, o nível e as quantidades de vagas;

XXV – Quadro setorial: conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas de seu setor de atuação, indicando as classes, os títulos dos cargos, o grupo, o nível e as quantidades de vagas.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA DE TRABALHO

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

§ 1º A duração máxima da jornada de trabalho de cada cargo será 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, qualquer que seja o Quadro Setorial de lotação dos cargos será, como indicado no Anexo III, e corresponderá:

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

II – ou a de 30 (trinta) horas semanais;

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

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

V – ou a de 20 (vinte) 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 máximo de 25%, 66,7% e 100% para os ocupantes de cargos com jornadas de 40 (quarenta), 30 (trinta) e 25/20 (vinte e cinco ou vinte) horas

semanais, respectivamente, com vencimento calculado proporcionalmente à redução ou ampliação.

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

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

Art. 7º 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, que em nenhuma hipótese se confundirá com a ampliação da jornada, somente será autorizado para atender a situação excepcional e temporária, respeitado o limite máximo, por mês, de 40% (quarenta por cento) da duração normal do trabalho do cargo.

TÍTULO II DA ESTRUTURA DO PLANO

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

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

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

- I** – Quadro Setorial da Administração;
- II** – Quadro Setorial da Educação;
- III** – Quadro Setorial da Saúde.

Art. 9º Cada Quadro Setorial está estruturado em:

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

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

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

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

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

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

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

IV – Grupo de Supervisão, compreendendo as funções de acompanhamento de atividades e equipes de trabalho.

CAPÍTULO II

DO QUADRO SETORIAL DA ADMINISTRAÇÃO

Art. 10 O Quadro Setorial da Administração abrange:

I – os cargos comuns, por suas atribuições, aos órgãos do Poder Executivo;

II – os cargos específicos, por suas atribuições, aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial de Administração;

III – os cargos em comissão, pertencentes aos órgãos abrangidos pelo Quadro Setorial da Administração.

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

Art. 11 Compete ao Secretário Municipal de Administração:

I – dirigir o Quadro Setorial da Administração;

II – colaborar na elaboração da proposta do regulamento, referido no art. 12 e, uma vez editado, zelar por sua observância, qualquer que seja o Quadro Setorial;

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

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

V – implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos específicos do Quadro Setorial da Administração e dos cargos comuns lotados nos Quadros Setoriais;

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

Art. 12 Em cada Quadro Setorial serão observadas as diretrizes e regras previstas nesta Lei e em regulamento.

Art. 13 Compete ao Prefeito Municipal:

I – baixar o regulamento a que se refere ao art. 12, com base em estudo elaborado conjuntamente pelos dirigentes dos Quadros Setoriais;

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

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

IV – baixar os atos de progressão e promoção.

CAPÍTULO III DO QUADRO SETORIAL DA EDUCAÇÃO

Seção I

Disposições Gerais

Art. 14 Integram-se ao Quadro Setorial da Educação:

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

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

Art. 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.

Art. 16 A jornada semanal de trabalho dos professores corresponde a 20 (vinte) horas de aulas e 05 (cinco) horas em atividades extra-classe.

Parágrafo único. Da jornada do cargo de professor parte do tempo será dedicada às atividades extra-classe, assim entendidas as atividades de preparação e avaliação do trabalho didático, colaboração com a administração da escola, reuniões pedagógicas e articulação com a proposta pedagógica adotada no sistema de ensino municipal.

Art. 17 A definição da lotação dos servidores do Quadro Setorial da Educação e a sua movimentação, mudança de lotação, serão da seguinte forma:

I – o servidor, no ato de posse, poderá optar por sua lotação em determinada unidade de ensino onde haja vaga previamente publicada, seguindo a ordem de sua classificação no concurso público;

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

III – se a permuta de servidores referida no inciso anterior for de ocupantes do cargo de professor, deverá ocorrer após o término do ano letivo e antes do início do seguinte;

IV – para mudança de lotação, o professor deverá pleiteá-la dentro do mês de outubro de cada ano, através de correspondência dirigida à Secretaria Municipal de Educação.

V – 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.

Art. 18 A prioridade na mudança de lotação obedecerá a seguinte ordem:

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

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

III – ao servidor que tiver melhor freqüência e assiduidade;

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

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

VI – ao servidor mais idoso.

Parágrafo único. 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.

Art. 19 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.

Seção II

Das Gratificações

Art. 20 O profissional da educação no exercício de atividades no ensino infantil, fundamental ou médio terá direito, conforme o caso, à:

I – Gratificação do FUNDEF, aplicável somente os profissionais do magistério no ensino fundamental público;

II – Gratificação de Produtividade.

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

Subseção I

Da Gratificação do FUNDEF

Art. 21 A gratificação será custeada com o resíduo da parcela de 60% (sessenta por cento) do FUNDEF que ainda não houver sido utilizado para o pagamento de profissionais do magistério em conformidade com o que disposto no artigo 7º da Lei Federal 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

Art. 22 A Gratificação do FUNDEF será calculada dividindo-se o resíduo pelo número de profissionais do magistério em atividades no ensino fundamental 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, licença-maternidade e licença paternidade.

§ 2º As ausências serão computadas para fins de redução ou perda da gratificação, observada a seguinte proporção:

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

II - de 16 (dezesesseis) a 30 (trinta) dias - redução de 50% (cinquenta por cento) do valor da gratificação;

III - 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 a Gratificação do FUNDEF ao servidor cujos afastamentos, ressalvadas as licenças previstas no § 1º, 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.

Subseção II

Da Gratificação de Produtividade

Art. 23 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 Constituição Federal, Leis N°s 9394/96 e 9424/96 e Lei Complementar N° 101/2000.

§ 1º A gratificação por produtividade será concedida aos professores, diretores, pedagogos e demais profissionais de apoio à educação, devendo ser disponibilizados 80% (oitenta por cento) dos recursos aos professores, e a sua concessão será objeto de regulamentação.

I – no caso dos professores:

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

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

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

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

II – no caso dos pedagogos, diretores e demais profissionais de apoio à educação:

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

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

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

Seção III

Dos Deveres

Art. 24 Constituem deveres dos servidores do Quadro Setorial da Educação:

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

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

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

IV – contribuição para a manutenção do bom funcionamento da escola;

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

VI – assegurar a gestão democrática da escola;

VII – respeitar a instituição escolar;

VIII – zelar pelo cumprimento deste plano.

Seção IV

Da Escolha do Diretor

Art. 25 Cada estabelecimento de ensino terá um Diretor Escolar que dirigirá e coordenará as suas atividades.

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

Art. 26 O Diretor Escolar será escolhido em processo de eleições diretas, com a participação de toda comunidade escolar, precedido de exame seletivo escrito de caráter eliminatório.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I – os professores;

II – os especialistas de educação;

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

DO QUADRO SETORIAL DA SAÚDE

Art. 27 Integram o Quadro Setorial de Saúde os cargos específicos, de provimento efetivo e os cargos de provimento em comissão, voltados para as ações de promoção, proteção, atenção e recuperação da saúde.

Art. 28 Compete ao Secretário Municipal de Saúde:

I – dirigir o Quadro Setorial de Saúde;

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

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 Saúde;

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

Art. 29 A definição da lotação dos servidores do Quadro Setorial da Saúde, sua movimentação e mudança de lotação observarão, no que couber, as mesmas regras dispostas nos artigos 17 e 18 desta Lei.

Art. 30 O profissional da saúde de nível técnico ou superior poderá exercer suas atividades em jornadas específicas para atender a demanda, observando o mínimo de 20 (mínimo) e o máximo de 40 (quarenta) horas semanais, recebendo o seu vencimento proporcionalmente às horas trabalhadas.

CAPÍTULO V

DOS CARGOS

Seção I

Dos Objetivos dos Cargos

Art. 31 Os cargos têm os objetivos de:

I – orientar as atividades a serem executadas pelos servidores;

II – atender os interesses sociais e da Administração Municipal;

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

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

Art. 32 Os cargos em comissão são de recrutamento amplo ou limitado, observadas, em qualquer caso, as exigências na respectiva especificação de classe.

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

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

§ 3º Do total de cargos em comissão, pelo menos, 20% (vinte por cento) serão ocupados mediante recrutamento limitado.

Art. 33 Os cargos de caráter efetivo e os níveis de vencimento de cada classe são os constantes dos Anexos IV e X, respectivamente.

Seção II

Da Especificação dos Cargos

Art. 34 A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas nesta lei.

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

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

Art. 35 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 mais aos interesses sociais ou que contrariar às novas diretrizes legais ou que se encontrar com práticas de trabalho desatualizadas em relação às modernas técnicas administrativas tornar-se-á “em extinção”.

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

Seção III

Da Avaliação dos Cargos

Art. 36 A avaliação deve estabelecer o valor relativo de um cargo em relação aos demais.

§ 1º A avaliação de cargos 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.

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

Seção IV

Da Classificação dos Cargos

Art. 37 A classificação e o enquadramento dos servidores da Administração Direta do Município de Ouro Branco obedecem a critérios de formação e qualificação inerentes à atividade específica, função ou cargo.

Art. 38 A classificação dos cargos deve ordenar as classes hierarquicamente através dos valores atribuídos na avaliação dos cargos.

CAPÍTULO VI

DAS CARREIRAS

Seção I

Do Sistema de Carreiras

Art. 39 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. 40 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. 41 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. 42 A movimentação do servidor na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável do cargo, segundo fatores pré-estabelecidos, conjugados com o tempo de serviço, sob a inspiração de profissionalizar-se no exercício da função pública.

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

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

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

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

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

Seção II

Da Progressão

Art. 43 Progressão é a passagem do servidor de um padrão para outro da mesma classe, tendo por origem mérito, titulação ou qualificação.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 44 O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão por mérito será devido a partir do deferimento, que se dará no mês próprio dos anos pares, condicionado à obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

Art. 45 A direção do Quadro Setorial cuidará, sob regra inserida no regulamento, que o término do interstício coincida com a avaliação de desempenho do cargo.

Art. 46 Ao atual servidor da ativa assiste o direito, ainda, na forma do regulamento e do Anexo XII, a acréscimo de padrão ou padrões de vencimento, por efeito de nova titulação ou qualificação obtida:

I – até o exercício de 2005;

II – em cada biênio, a partir de 2006.

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

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

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

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

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

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

§ 7º Fica limitado a 15 (quinze) o número total de padrões de vencimento concedidos ou que venham a ser concedidos ao servidor, na carreira, por efeito de nova qualificação ou titulação.

§ 8º Somente terão validade, para efeito de acréscimo de padrões, na progressão, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento que tiverem sido previamente credenciados pelo dirigente do Quadro Setorial, sob a condição, ainda, de que guardem afinidade com a classe de cargos a que pertencer o servidor.

Seção III

Da Promoção

Art. 47 Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão do nível subsequente da classe.

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

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

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

§ 3º Para o servidor, 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. 48 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 (inciso II) de seu cargo, no nível em que estiver posicionado, na classe;

IV – possuir habilitação exigida pela respectiva especificação de classe;

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

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

§ 2º Limita-se a promoção ao candidato que, no processo seletivo, conseguir a melhor colocação entre os classificados de cada série-de-classe.

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

Art. 50 Não concorrerá à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I – houver faltado mais de 05 (cinco) dias;

II – ter sofrido punição disciplinar de suspensão;

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

Art. 51 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. 52 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 48, sendo que o efetivo exercício será dado no cargo em comissão.

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

Art. 53 O procedimento de promoção será autorizado pelo Prefeito, que determinará a publicação do respectivo edital para habilitação dos interessados.

Art. 54 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. 55 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 - Assiduidade: objetiva verificar a freqüência do servidor ao local de trabalho;

II - Disciplina: objetiva observar a capacidade de obediência às normas legais e ordens hierárquicas; a capacidade de relacionamento e de comportamento;

III - Capacidade de Iniciativa: Objetiva analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas e orientação superior ou em situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas que vem sendo submetido. Procura ainda analisar a capacidade do servidor de desenvolver novos padrões de pensamento e o comportamento pró-ativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

IV - Produtividade: Objetiva analisar a capacidade produtiva de trabalho determinado espaço de tempo;

V - Responsabilidade: Objetiva analisar o cuidado que o servidor dispensa aos recursos financeiros e materiais sob sua responsabilidade, a ética, o sigilo profissional e a natureza do cargo;

VI - Qualidade do trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

VII – Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

VIII - Aproveitamento em programa de capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;

IX – Pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;

X - Administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

XI - Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

XII - Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando a melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes;

XIII - Capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

Art. 56 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 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.

§ 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. 57 A avaliação de desempenho será feita pelo menos uma vez a cada ano.

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

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

Art. 58 O sistema de avaliação de desempenho de cargo constará do regulamento a que se refere o artigo 52, §1º, a ser baixado dentro de 150 (cento e cinquenta) dias, contados da data de publicação desta Lei.

CAPÍTULO VII DOS VENCIMENTOS

Seção I Da Formação da Remuneração

Art. 59 O servidor ocupante de cargo do Quadro Permanente faz jus ao vencimento mensal correspondente ao nível da respectiva classe, conforme estabelecido nos Anexos IV e X desta Lei.

Art. 60 O valor atribuído a cada nível de vencimento refere-se à jornada semanal estabelecida no Anexo III.

Art. 61 Além do vencimento, o servidor poderá fazer jus às seguintes vantagens, observada a legislação específica:

- I** – Abono Natalino;
- II** – Adicional Noturno;
- III** – Adicional pela Prestação de Serviço Extraordinário (Hora Extra);
- IV** – Adicional de Insalubridade / Periculosidade;
- V** – Adicional de Férias;
- VI** – Gratificação de Função;
- VII** – Gratificação de Instrução;
- VIII** – Diária;
- IX** – Transporte.

§ 1º O Prefeito, o Vice-Prefeito, os Secretários Municipais e os cargos equiparados serão remunerados exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, por lei de iniciativa do Poder Legislativo Municipal, vedado o acréscimo de qualquer outra espécie remuneratória, conforme determina a Constituição Federal em seu art. 37.

§ 2º O servidor nomeado para cargo em comissão pode optar pelo vencimento deste ou pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido do percentual de 20% (Vinte por cento) a título de Gratificação de Função.

§ 3º Tem direito aos vencimentos do cargo comissionado o servidor designado para exercer, em substituição, cargo em comissão dos grupos de direção superior, gerência e assessoramento.

§ 4º Será atribuída Gratificação de Instrução, em valor correspondente ao número de horas de treinamento realizado multiplicado pelo dobro de seu vencimento/hora, ao servidor municipal que atuar como instrutor ou monitor em programas de capacitação profissional, devidamente reconhecidos e autorizados pelo setor responsável pelo planejamento das atividades de treinamento e capacitação.

Seção II

Da Estrutura dos Vencimentos

Art. 62 Por suas diversas classes, sob critérios de proporção compatíveis com a complexidade e abrangência da carreira, a movimentação do servidor se dará, com o respectivo cargo, nos níveis de vencimento atribuídos à classe, observados os parágrafos seguintes.

§ 1º A Tabela de Vencimentos, Anexo X desta Lei, será composta de níveis.

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

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

§ 4º Os objetivos e atribuições de cada classe guardarão compatibilidade com os níveis de vencimento estabelecidos, em termos de complexidade e responsabilidade.

Seção III

Da Política de Remuneração

Art. 63 A remuneração dos cargos deverá obedecer aos seguintes preceitos:

I – amplitude horizontal, correspondendo ao percentual do quociente entre o vencimento do último padrão de cada nível com o primeiro;

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

CAPÍTULO VIII

DA DATA-BASE DE REVISÃO GERAL DA REMUNERAÇÃO

Art. 64 Os subsídios dos agentes políticos e a remuneração dos servidores dos Poderes Executivo e Legislativo do Município de Ouro Branco serão revistos, na forma do inciso X do art. 37 da Constituição da República Federativa, no mês de maio de cada ano, sem distinção de índices, extensivos aos proventos da inatividade e às pensões.

Art. 65 A revisão geral prevista no art. 70 observará as seguintes condições:

I - autorização na lei de diretrizes orçamentárias;
II - definição do índice em lei específica;
III- previsão do montante da respectiva despesa e correspondentes fontes de custeio na lei orçamentária anual;

IV- comprovação da disponibilidade financeira que configure capacidade de pagamento pelo governo Municipal, preservados os compromissos relativos a investimentos e despesas continuadas nas áreas prioritárias de interesse econômico e social;

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

VI - atendimento aos limites para a despesa total com pessoal de que trata a Constituição Federal em seu art. 169, bem assim a Lei Complementar Nº 101, de 04 de maio de 2000.

Art. 66 Serão deduzidos da revisão geral anual os percentuais concedidos aos servidores e agentes políticos em decorrência de reorganização ou reestruturação de cargos e carreiras, criação e majoração de gratificações ou adicionais de qualquer natureza e espécie, adiantamentos ou outras vantagens inerentes aos cargos ou empregos públicos.

CAPÍTULO IX

DO ENQUADRAMENTO

Art. 67 A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dar-se-á mediante enquadramento direto, seguindo critérios de avaliação e enquadramento.

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

Art. 68 Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o proposto, proceder-se-á, dentro de 120 (cento e vinte) dias, a contar da

publicação desta Lei, ao enquadramento direto dos atuais servidores, nos padrões dos níveis de vencimento das classes, com dispensa do requisito de escolaridade previsto na descrição dos cargos, salvo exigência legal.

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

§ 2º Na verificação da correlação de cargos, o órgão responsável pela implantação do Plano submeterá à análise as atribuições exercidas pelo servidor, tendo em vista 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. 69 Efetivado o enquadramento direto, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem de interstício para o efeito de progressão.

Art. 70 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. 71 O enquadramento direto será realizado por uma comissão constituída para este fim.

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

I – a transposição dos servidores dos Quadros e Planos vigentes para este Plano;

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

III – a avaliação em primeira instância, dos recursos impetrados por servidores.

Art. 72 O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 90(noventa) dias para apresentar recurso junto à Secretaria Municipal de Administração e Fazenda, que o encaminhará ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 73 O concurso público somente poderá ser aberto, sob pena de nulidade, para o provimento de cargos especificamente definidos, constantes de Quadro Setorial.

Art. 74 Os acréscimos de padrões de que trata o Anexo XII serão objeto de requerimento do servidor, a ser protocolado no órgão competente na Prefeitura, devidamente instruído, dentro de 90 (noventa) dias, a contar da publicação desta Lei ou da nova titulação.

Art. 75 Ficam transformados, nos termos do Anexo I, os cargos nele arrolados.

Art. 76 Integram esta Lei os seguintes Anexos:

- I - Tabela de Transformação de Cargos;
- II - Número de Vagas por Classe de Cargo;
- III - Jornada de Trabalho;
- IV - Cargos Efetivos (Cargos e Jornadas);
- V - Cargos em Comissão (Cargos e Jornadas);
- VI - Cargos Comuns aos Quadros Setoriais;
- VII - Cargos Específicos do Quadro Setorial da Administração;
- VIII - Cargos Específicos do Quadro Setorial da Educação;
- IX - Cargos Específicos do Quadro Setorial da Saúde;
- X - Tabela de Vencimento;
- XI - Classificação dos Cargos;
- XII - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;
- XIII - Tabela de Séries de Classes;
- XIV - Especificação de Cargos.

Art. 77 Dentro de 150 (cento e cinquenta) dias, a contar da publicação desta Lei, será revista e publicada em decreto, para se ajustar às diretrizes do Plano, a lotação dos cargos de provimento efetivo e em comissão de cada Quadro Setorial.

Art. 78 O servidor cuja escolaridade não corresponda ao enquadramento no cargo requerido terá prazo de 05 (cinco) anos para regularizar sua situação funcional.

Parágrafo único. O servidor que após o prazo referido no *caput* não regularizar sua situação funcional não terá mais acesso às progressões e à promoção previstas neste Plano.

Art. 79 Ficam substituídas todas as gratificações dos planos e leis anteriores, bem como eventuais gratificações previstas para os cargos em comissão, passando a vigorar unicamente as gratificações definidas nesta Lei.

Parágrafo único. A Gratificação pelo Efetivo Exercício da Docência – Pó de Giz - e o Adicional de Qualificação Técnica criados pela Lei Municipal N° 1.315/2001 e alterados pela Lei N° 1.372/2002 ficam incorporados ao vencimento do servidor do magistério, antes do seu reenquadramento neste Plano.

Art. 80 Ficam substituídos todos os benefícios que são adquiridos automática e unicamente pelo fator tempo como quinquênio e licença-prêmio, passando a vigorar, tanto para os atuais servidores como para os que vierem a ser nomeados, a promoção e as progressões definidas nesta Lei.

§ 1º Ficam concedidos aos servidores públicos efetivos do Executivo Municipal de Ouro Branco padrões de vencimento que lhes assegurem percentual de 3,5% (três vírgula cinco por cento) a título de substituição ao benefício de licença-prêmio.

§ 2º Conceder-se-á ao servidor efetivo a diferença, em pecúnia, do período incompleto da licença-prêmio, a ser recebida em até 04 (quatro) parcelas, a qual terá como base o vencimento da época do pagamento da primeira parcela.

§ 3º A diferença referida no parágrafo anterior é o valor resultante do período entre o início da aquisição do benefício até a data da publicação desta Lei, e será calculada da seguinte forma: “multiplicação do vencimento do beneficiário por 03 (três), dividido por 60 (sessenta), multiplicado pelo “Número de Meses Vencidos”.

§ 4º Conceder-se-á também ao servidor efetivo o percentual equivalente ao período incompleto para obtenção do quinquênio, o qual deverá ser incorporado ao seu vencimento.

§ 5º A diferença referida no parágrafo anterior é o percentual resultante do período entre o início da aquisição do benefício até a data da publicação desta Lei, e será calculado da seguinte forma: “divisão do percentual de 10% (dez por cento) do vencimento por 60 (sessenta) meses, multiplicado pelo “Número de Meses Vencidos”.

§ 6º Para o efeito do enquadramento de que tratam os parágrafos anteriores, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento atual acrescido dos percentuais referidos neste artigo, ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior da mesma classe.

§ 7º O servidor afastado sem vencimento do exercício de seu cargo somente será enquadrado quando do seu retorno ao exercício do cargo, observadas as regras contidas nesta Lei e na legislação em vigor.

§ 8º O impacto financeiro decorrente dos benefícios deste artigo observará a Lei Complementar Nº101/2000, podendo para tanto, ser parcelada a concessão desses benefícios.

Art. 81 Fica garantido tão somente aos atuais servidores efetivos o direito de optar pela manutenção da licença-prêmio, benefício que se constituirá de afastamento remunerado de 03 (três) meses a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício.

§ 1º O direito de opção, em caráter irreversível, será exercício pelo servidor interessado no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei.

§ 2º O servidor que optar pela manutenção da licença-prêmio não terá direito às indenizações previstas nos §§ 1º, 2º e 4º do artigo anterior.

§ 3º A licença-prêmio, em nenhuma hipótese, poderá ser convertida em espécie pecuniária.

§ 4º Não se concederá licença-prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição de suspensão em processo administrativo disciplinar;

II - faltar, injustificadamente, 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 ente da federação sem ônus para o Município de Ouro Branco;

IV - não alcançar conceito favorável nas avaliações de desempenho a que for submetido;

V - afastar-se do serviço municipal, por mais de 30 (trinta) dias, para tratamento de saúde, salvo em caso de acidente de trabalho ou moléstia grave, na forma da lei.

§ 5º No prazo de 120 (cento e vinte) dias contados da publicação desta Lei serão baixadas, por Decreto do Prefeito Municipal, as normas regulamentares à concessão da licença-prêmio, obedecidas as diretrizes e condições fixadas neste artigo.

Art. 82 Aos atuais docentes ocupantes do cargo de Professor II (PII) e tão somente a eles fica garantida a jornada de 24 (vinte e quatro) horas-aula, correspondendo a 18 (dezoito) horas-aula em sala e 6 (seis) horas-aula de atividade extra-classe.

Art. 83 Para fins do disposto no inciso X do art. 37 da CR/88 e nos artigos 64, 65 e 66 desta Lei, ao ser implantada a tabela de vencimento constante do Anexo X, confere-se revisão geral da remuneração na ordem de 6,51% (seis vírgula cinquenta e um por cento), incidindo sobre o vencimento de abril de 2005, o qual não será cumulado com os demais benefícios.

Parágrafo único. Na implantação deste Plano, fica garantido pelo menos o percentual referido no *caput* deste artigo sobre o vencimento base de cada servidor.

Art. 84 Para ocorrer às despesas decorrentes desta Lei, utilizar-se-ão dotações próprias do orçamento do Executivo Municipal.

Art. 85 Revogam-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal Nº 756, de 24 de abril de 1991; Lei Municipal nº 1096, de 22 de março de 1995; Lei Municipal nº 1315, de 9 de julho de 2001; Lei Municipal nº 1283, de 13 de março de 2001; Lei Municipal nº 1372, de 21 de maio de 2002 e Lei Municipal nº 1373, de 21 de maio de 2002.

Art. 86 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Ouro Branco, 02 de janeiro de 2006.

Pe. Rogério de Oliveira Pereira
Prefeito Municipal

Dra. Maria José Honorato dos Santos
Procuradora Geral