

**Valorização dos Servidores da Administração**  
**Alteração do Plano de Cargos e Carreiras**  
**(Lei Complementar 105/2011)**

**1) Art. 36** - Não concorrerá à promoção ou progressão o servidor que:

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

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

**Proposta:**

- a) Retirar o inciso III - “não concorrerá à promoção ou progressão o servidor que: estiver em estágio probatório.”.
- b) Alterar o inciso VII - “não concorrerá à promoção ou progressão o servidor que: tiver afastamento acima de 180 (cento e oitenta dias), alternados ou não, em decorrência de licença para tratamento de saúde nos 24 meses que antecedem à progressão ou promoção”.

**2) Alteração do ANEXO III do Decreto 1717/2011**

## Tabela De Padrões Para Efeito De Nova Titulação E Qualificação

Formação	Acréscimo de Padrões
Curso de Aperfeiçoamento (para cada 120 h)	02
Curso de Graduação Completo	08
Especialização, com carga horária igual ou superior a 360hs	06
Mestrado	12
Doutorado	20

**3) Art. 43** - Fica limitado a 22 (vinte e dois) o número total de padrões de vencimento concedidos ao servidor no desenvolvimento da carreira, para fins de progressão por qualificação e titulação. §1º No caso de obtenção de mais de um título somente o mais vantajoso para o servidor dará direito à progressão imediata.

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

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

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

### Proposta:

a) Alterar o atual artigo 43 para: Fica limitado a 40 (quarenta) o número total de padrões de vencimento concedidos ao servidor no desenvolvimento da carreira, para fins de progressão por qualificação e titulação.

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

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

II - Cada nível de vencimento terá um padrão inicial e padrões subsequentes;

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

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

**Proposta:**

a) Alterar inciso I - cada nível de vencimento será formado por 60 (sessenta) padrões;

**Justificativa:** Atualmente, como o número de padrões a serem adquiridos através de titulação é limitado e soma-se aos padrões por avaliação de desempenho, o servidor chega ao final da carreira antes do tempo mínimo de trabalho para aposentadoria. E fica sem incentivos para continuar se qualificando e estagnado.

Sendo assim, o aumento de padrões na tabela de vencimentos faz-se necessário.

b) alterar inciso III - cada valor de padrão guarda com o anterior e com o subsequente, na escala do nível, a mesma relação percentual de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento).

**Justificativa:** aplicar o mesmo percentual concedido aos servidores da Educação e Saúde atualmente em 2,00%

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

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

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

**Proposta:**

a) Alterar § 1º – A promoção DEVERÁ ocorrer no máximo a cada 04 (QUATRO) anos, limitada a 10% (dez por cento) do total de servidores efetivos integrantes de cada secretaria, dando-se...

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

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

**Proposta:**

a) Estabelecer que essas atividades (tipo e natureza do curso) sejam definidas com participação dos técnicos servidores por procedimento a ser REGULAMENTADO.

**7) Art.64** - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, ora instituído será revisado sempre que necessária a readequação e modernização, ou a cada 02 (dois) anos a partir de 2013, por Comissão composta por representantes da Administração Municipal e membros do COPARPE.

**Parágrafo único** - A primeira revisão de que trata o caput deste artigo será realizada no ano de 2015.

**Proposta:**

a) Reconfigurar na LEI essa instância de participação: mesclar proposições do COPARPE e COPENC (Decreto 011/2017): inserir sindicatos e servidores por categoria; ser deliberativo; indicar agenda ordinária; estabelecer vínculo direto ao prefeito, sistemático e permanente; determinar revisão de 4 (quatro) em 4 (quatro) anos.

**8)** Concessão de licença remunerada para capacitação em nível de Mestrado e Doutorado para servidores da Administração conforme concedido aos servidores da Educação

**9)** Redução de 20% na jornada de trabalho sem redução de salário para capacitação/titulação dos servidores da Administração

**10) Art. 17** Os cargos em comissão são de recrutamento amplo ou limitado, observadas, em qualquer caso, as exigências na respectiva especificação de classe.

§1º São considerados cargos de recrutamento amplo os de livre escolha dos dirigentes dos Quadros Setoriais da Administração, da ConParq, da TransCon e do CINCO, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito, observadas as exigências legais.

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

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

**Proposta:**

a) alterar §3º Do total de cargos em comissão, pelo menos 45% (quarenta e cinco por cento) deverão ser ocupados por servidores de carreira.

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

**Parágrafo único** - Não se integram ao sistema de carreira:

I - os cargos de provimento em comissão;

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

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

**Proposta:**

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

**12) Art. 37** Enquanto o servidor estiver respondendo a sindicância ou processo administrativo disciplinar, aquisição de nova progressão ou de promoção ficará

suspensa, devendo ser restabelecido o pagamento com efeito retroativo à data da concessão no caso de absolvição ou arquivamento do feito.

### **Proposta:**

a) Revogar artigo: É inconstitucional sim, pois está violando o princípio da presunção de inocência que está entre as principais garantias constitucionais do cidadão brasileiro, ao estabelecer que todo e qualquer acusado deve ser considerado inocente até a decisão final, contra a qual não caiba mais recurso, independente da acusação que lhe seja imputada. Ou seja, ninguém pode ser considerado culpado antes da sentença final, que advirá após lhe ser garantida a ampla defesa e o contraditório, dentro do devido processo legal.

O Art. 5, inciso LVII da CF, é muito claro: “Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado da sentença penal condenatória”.

**13)** Sendo do interesse dos servidores da administração, poderá ocorrer a redução da carga horária para 30 horas semanais, conforme já concedido para os demais servidores da Saúde e Educação, com o salário base de 6 (seis) salários mínimos vigentes. Os servidores que trabalharem 40 horas semanais receberão o salário base correspondente a 8,5(oito e meio) salários mínimos vigentes.

### **Justificativas:**

- \* Ampliação do atendimento ao público externo (com duas jornadas), que hoje não podem ser atendidos durante o horário de pico do almoço;
- \* Forma de valorização dos servidores diante dos salários defasados em função da falta de reajuste concedido nos governos anteriores;
- \* Redução de faltas justificadas ao trabalho para consultas médicas e maior qualidade de vida e saúde dos funcionários;
- \* O servidor efetivo do último concurso recebe (considerando vencimento e Gratificação de Produtividade) o valor referente às 6hs diárias, estabelecido pelos conselhos das categorias CREA / CAU, ficando assim o salário compatível com a carga horária e demais municípios da RMBH;

### **14) Enquadramento.**

Integrarão o presente Plano de Carreira, mediante opção expressa, cujos prazos e condições serão definidos no regulamento desta li, os atuais ocupantes dos cargos efetivos: Técnico Superior de Obras Públicas, Técnico Superior de Meio Ambiente e Técnico Superior em Geografia classes I, II e III.

- Os técnicos de Nível Superior, optantes da lei nº 2.102/90, com vencimentos estabelecidos em cargos de provimento efetivo classe I, II e III das áreas de Técnico Superior de Obras Públicas e Técnico Superior efetivo de Meio Ambiente da Prefeitura Municipal de Contagem, para efeito de reenquadramento no atual plano de carreira terão considerados seu vencimento base e direitos pagos atualmente; incluindo as vantagens da lei nº 2102/90 relativas à progressão vertical das classes e níveis existentes cujos dispositivos institucionais ainda estão em vigor.