



**PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA  
ESTADO DE MINAS GERAIS**

---

**CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO II  
DAS DEFINIÇÕES DOS CONCEITOS**

**CAPÍTULO III  
DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL**

**CAPÍTULO IV  
DO PROVIMENTO**  
SEÇÃO I - DOS REQUISITOS  
SEÇÃO II - DA FORMA DO PROVIMENTO  
SEÇÃO III - DO CONCURSO PÚBLICO

**CAPÍTULO V  
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**  
SEÇÃO I - DISPOSIÇÕES GERAIS  
SEÇÃO II - DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

**CAPÍTULO VI  
DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**CAPÍTULO VII  
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**  
SEÇÃO I - DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO  
PROBATÓRIO

**CAPÍTULO VIII  
DOS QUANTITATIVOS DE PESSOAL**

**CAPÍTULO IX  
DA REMUNERAÇÃO**  
SEÇÃO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS  
SEÇÃO II - DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS  
SEÇÃO III - DOS CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÃO GRATIFICADA

**CAPÍTULO X  
DA JORNADA DE TRABALHO**

**CAPÍTULO XI  
DA LOTAÇÃO**

**CAPÍTULO XII  
DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA**

**CAPÍTULO XIII  
DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO**

**CAPÍTULO XIV  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

LEI COMPLEMENTAR Nº. 004/2009 DE 20 DE ABRIL DE 2009.

**“DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DA PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA, ESTABELECE NORMAS DE ENQUADRAMENTO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.**

**A Câmara Municipal de Gonzaga**, Estado de Minas Gerais, aprovou e eu, Prefeita Municipal de Gonzaga, sanciono a seguinte Lei:

### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º.** Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal de Gonzaga. Os cargos públicos previstos no Anexo I desta lei, constituem-se o Quadro Permanente da Prefeitura do Município de Gonzaga, com exceção de Carreira da Educação, que possui o Plano de Carreiras e Remuneração do Magistério criado por Lei Complementar Municipal própria.

**Parágrafo Único.** O Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Gonzaga é o Estatutário.

**Art. 2º.** O Plano de cargos, carreiras e vencimentos dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Gonzaga, se fundamenta nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

**Art. 3º.** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos tem por objetivo prover a administração direta do Poder Executivo com uma estrutura de cargos e carreiras organizados com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa, e a qualidade e eficiência do serviço público e serão geridas considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:

I. o ambiente público e as funções sociais da Prefeitura Municipal devem manter estrutura organizada, para atender às necessidades dos usuários bem como a realização de seus direitos, visando à realização do princípio da dignidade da pessoa humana;

II. a descentralização de poder, tendo em vista a prioridade de atendimento da demanda popular e a complexidade do trabalho público municipal que abrange diversos ramos de atividade;

III. o planejamento participativo, o controle público e social das ações e a valorização do servidor público municipal;

IV. a cidadania, os valores sociais do trabalho, a livre expressão da atividade intelectual e a garantia do acesso à informação;

V. a qualidade dos processos de trabalho tendo em vista a necessidade da realização dos direitos dos munícipes;

VI. a organização dos cargos e adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Prefeitura de Gonzaga;

VII. a articulação dos cargos, carreiras e vencimentos em ambientes organizacionais vinculados à natureza das atividades e aos objetivos estratégicos, baseados nas necessidades dos usuários da Prefeitura de Gonzaga;

VIII. a Investidura do cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e a garantia de desenvolvimento no cargo, por meio dos instrumentos de progressão horizontal previsto nesta lei, com a adoção de uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional.

IX. a garantia da oferta contínua de programas de capacitação necessários à demanda oriunda dos servidores e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral;

X. a avaliação de desempenho funcional dos servidores municipais de Gonzaga, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

... expectativas dos cidadãos de Gonzaga, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais;

XI o critério equânime para desenvolvimento profissional do servidor efetivo, com base na igualdade de oportunidades, no mérito funcional, na qualificação e no esforço pessoal.

**Art. 4º.** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos obedecerá aos princípios de:

I - Equidade – Assegurando tratamento isonômico para cargos integrantes de um mesmo grupo ocupacional, igual ou assemelhado, entendido como a igualdade de direitos, obrigações e deveres.

II - Concurso Público – A investidura em cargo público de provimento efetivo do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, serão feitas mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, assegurando-se os direitos dos servidores alcançados pelo que dispõe o art. 19, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal.

III - Impessoabilidade e legalidade – As medidas, procedimentos, atos e normas referentes a este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, obedecerão aos critérios de impessoabilidade e legalidade, respondendo o administrador ou agente público por transgressões a estes princípios.

IV - publicidade e transparência – Os atos e procedimentos decorrentes deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos deverão ter, obrigatoriamente, o caráter de conhecimento público e de publicidade, assegurando sua transparência e a lisura.

V - eficiência – Impõe ao agente público os critérios de qualidade, presteza, exatidão, eficiência e produtividade na realização de suas atribuições, considerando seu grau de perfeição, apresentação e conteúdo.

### CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES DOS CONCEITOS

**Art. 5º.** Para efeito desta lei são adotadas as seguintes definições:

**I - SERVIDOR PÚBLICO, OU SERVIDOR**, a pessoa que oficialmente exerce cargo público ou função gratificada e que seja remunerado pelos cofres públicos municipais;

**II - CARGO PÚBLICO**, conjunto de tarefas, atribuições e responsabilidades cometidas a um agente público, criado por lei, com denominação própria e atribuições definidas, destinadas a ser ocupada por servidor público;

**III - CARGO PÚBLICO DE PROVIMENTO EFETIVO, OU CARGO EFETIVO**, o ocupado por servidor aprovado em concurso público e nele legalmente investido;

**IV - CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO** é o cargo de confiança com atribuições de direção, chefia e assessoramento, de livre nomeação e exoneração, e poderá ser de recrutamento amplo ou limitado;

**V - CARREIRA** é a série de cargos semelhantes nível similar de complexidade, hierarquizadas segundo natureza e complexidade do trabalho, em níveis de escolaridade, e vencimentos crescentes, a serem percorridos por seus integrantes.

**VI - PLANO DE CARREIRA** é o conjunto dos princípios e das normas:

- que disciplinam os cargos e a carreira;
- que relacionam os respectivos níveis dos cargos efetivos, com a escolaridade e vencimento dos servidores que os ocupam;
- que estabelecem critérios para progressão na carreira.

**VII - NÍVEL** é o símbolo atribuído ao conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de complexidade, exigências operacionais, responsabilidades e escolaridade, visando determinar a faixa de vencimento correspondente;

**VIII - FAIXA DE VENCIMENTOS** é a escala de vencimento atribuídos a um determinado nível;

**IX - GRAU DE VENCIMENTO** é a letra que identifica o vencimento percebido pelo servidor dentro da faixa de vencimento do nível que ocupa;

**X - INTERSTÍCIO** é o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão horizontal e promoção funcional;



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

...  
**XI - PROGRESSÃO HORIZONTAL** é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do nível a que pertence, observadas as normas contidas nesta lei e seu regulamento específico;

**XII - TABELA DE VENCIMENTO** é o conjunto de valores distribuídos progressivamente do menor ao maior valor de vencimento;

**XIII - VENCIMENTO BÁSICO** é a retribuição pecuniária mínima correspondente ao vencimento do nível básico ou inicial de cada cargo, não podendo ser inferior a um salário mínimo;

**XIV - REMUNERAÇÃO** é a retribuição pecuniária total percebida mensalmente pelo servidor público pelo exercício do cargo, composto de vencimento básico, das vantagens permanentes e transitórias.

**XV – FUNÇÃO PÚBLICA** são as funções públicas de servidores estáveis, que não se efetivaram, conforme dispõe o art. 19 da ADCT, da Constituição Federal;

**XVI – EFETIVO EXERCÍCIO** é o tempo de efetivo exercício a partir da investidura em cargo público mediante aprovação prévia em concurso público.

### CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

**Art. 6º.** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento da Prefeitura de Gonzaga MG se compõe de:

**I - QUADRO EFETIVO:** cargos efetivos, sendo a quantidade e a classificação dos níveis e seus respectivos graus e padrões iniciais de vencimentos, os constantes dos anexos I e II desta lei.

**II - QUADRO EM COMISSÃO:** cargos em comissão, sendo a quantidade e a classificação das classes em seus respectivos graus e padrões iniciais, conforme previsto em lei municipal específica.

**III - QUADRO SUPLEMENTAR:** funções públicas de servidor estável no serviço público municipal de Gonzaga, por força do disposto no art. 19, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, com os respectivos cargos em extinção;

**§ 1º.** Os detentores de função pública, na situação de que trata este artigo, serão posicionados e enquadrados exclusivamente para efeito de percepção de vencimento, nas tabelas correspondentes ao Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos.

**§ 2º.** O quadro suplementar será extinto com as vacâncias.

**Art. 7º.** Os níveis salariais dos cargos do Quadro Efetivo são os seguintes:  
Níveis salariais: N I, N II, N III, N IV, N V, N VI, N VII, N VIII, N IX e N X.

**Art. 8º.** Os Cargos serão adequados conformes descrito:

**§ 1º. Os Níveis dos Cargos** de provimento efetivo desdobram-se em graus de “A” a “L”, que constituem a linha de progressão horizontal na carreira, previstos no Anexo II desta lei.

**§ 2º.** Todo cargo inicia-se no Grau “A” ou básico do respectivo Nível, podendo o titular de cargo de carreira atingir, progressivamente, o último grau do Nível, mediante progressão horizontal no decorrer de sua carreira;

**§ 3º.** Caberá à Secretaria Municipal de Administração responsável pela gestão de pessoal, avaliar anualmente, a adequação do quadro de pessoal às necessidades da municipalidade, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

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



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

...  
V. a capacidade financeira e orçamentária da Prefeitura Municipal, bem como as exigências dos art. 16 e 17 da Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000, e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição Federal;

VI. é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento de despesa com pessoal expedido nos 180 (cento e oitenta) dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20, da Lei Complementar n.º 101, de 4 de maio de 2000.

**§ 4º.** A lotação dos cargos de provimento efetivo do quadro previsto no Anexo I, corresponde ao quantitativo dos cargos previstos nesta lei, e a cada ano haverá previsão da alocação de recursos, no orçamento geral da Prefeitura de Gonzaga, a fim de cobrir os custos de administração do quadro de pessoal;

**§ 5º.** As Descrições dos Cargos, suas atribuições, tarefas, requisitos e responsabilidades cometidas ao servidor que o ocupa, serão definidos em atos do Poder Executivo Municipal, e farão parte integrante desta Lei.

### CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO

#### SEÇÃO I DOS REQUISITOS

**Art. 9º.** Os requisitos para o provimento dos cargos ficam estabelecidos em conformidade com o Artigo 15 e Anexo I desta Lei Complementar.

#### SEÇÃO II DA FORMA DO PROVIMENTO

**Art. 10.** A investidura em cargo das carreiras de que trata esta lei depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei, de livre nomeação e exoneração.

**§ 1º.** O concurso público, destinado a apurar a qualificação e o atendimento aos pré-requisitos exigidos para o ingresso no cargo e na carreira, será desenvolvido em etapas objetivas, de caráter eliminatório e classificatório, conforme edital.

**§ 2º.** A aprovação em concurso público obedecerá à ordem de classificação de acordo com o número de vagas fixadas em edital e aos critérios legais de desempate.

**Art. 11.** O provimento de cargos efetivos do quadro de pessoal da Prefeitura de Gonzaga dar-se-á exclusivamente por meio de concurso público de provas e de provas e títulos, à medida que forem surgindo as demandas de vagas nas secretarias municipais dentro do prazo de validade legal estabelecido.

**Art. 12.** Os integrantes do quadro de pessoal da Prefeitura só adquirirão estabilidade no serviço público depois de três anos de efetivo exercício e após se submeterem à avaliação de desempenho no período probatório pela Comissão de Avaliação de Desempenho criada especificamente para essa finalidade.

**Art. 13.** Os cargos classificam-se em cargos de provimento efetivo e cargos de provimento em comissão.

**Art. 14.** Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I desta lei, serão providos:

I. Pelo enquadramento dos atuais servidores, conforme as normas estabelecidas no Capítulo XIV desta Lei;



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

---

II. Por nomeação de aprovado em concurso público;

**Art. 15.** Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos estabelecidos para cada cargo, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para o município ou para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

**§ 1º.** Os cargos públicos serão acessíveis a todos os que preencham, obrigatoriamente, os seguintes requisitos:

I - nacionalidade brasileira, ressalvados os casos em que a Constituição Federal expressamente admitir a nomeação de estrangeiros;

II - gozo dos direitos políticos;

III - quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos;

V - aptidões físicas, mentais e psicológicas comprovadas por Junta Médica Municipal.

VI - nível de escolaridade exigida para o exercício do cargo.

VII - lograr habilitação prévia em concurso público, ressalvada a atribuição de cargo de livre provimento em comissão;

VIII - atender as condições especiais prescritas em lei para provimento do cargo;

**§ 2º.** Os cargos públicos são acessíveis aos estrangeiros nas áreas de educação, ciência e tecnologia, observado o disposto nos incisos anteriores.

**Art. 16.** O ingresso do titular de cargo na carreira do quadro de pessoal da Prefeitura, dar-se-á no grau inicial ou básico do nível para a qual prestou concurso, atendendo ao número de vagas de acordo com o edital.

**Art. 17.** O provimento dos cargos integrantes do Anexo I desta lei será autorizado pelo chefe do Poder Executivo Municipal, mediante solicitação dos secretários ou do Executivo Municipal nos casos específicos, desde que haja vaga e dotação orçamentária e financeira para atender às despesas, e atenda aos parâmetros estabelecidos nos arts. 16 e 17 da Lei Complementar n.º 101/2000 "Lei de Responsabilidade Fiscal", e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169, da Constituição Federal.

**§ 1º.** Da solicitação deverá constar:

I. denominação e nível de vencimento do cargo;

II. quantitativo de cargos a serem providos;

III. prazo necessário para provimento;

IV. justificativa para solicitação de provimento

**Art. 18.** Ao entrar em exercício, o titular nomeado para cargo de carreira de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório, pelo período de 3 (três) anos ininterruptos, contando da data da sua investidura ou posse, durante o qual sua aptidão, eficiência e capacidade serão objetos de avaliação de desempenho no cargo.

**Art. 19.** Os cargos de provimento em comissão são de designação e exoneração do chefe do Poder Executivo Municipal.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

...

**Art. 20.** Em qualquer modalidade de provimento, inclusive nas substituições e contratação temporária será exigido o atendimento aos requisitos de habilitação e outros, constantes das especificações estabelecidas no Anexo I desta lei.

### SEÇÃO III DO CONCURSO PÚBLICO

**Art. 21.** O concurso público para ingresso nas carreiras instituídas por esta lei será de caráter eliminatório e classificatório e conterà as seguintes etapas sucessivas:

- I - provas ou provas e títulos;
- II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;
- III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário.

§ 1º. Na realização do concurso público poderão ser aplicadas provas escritas, teóricas ou práticas, conforme as características do cargo ou emprego a ser provido.

§ 2º. As instruções reguladoras do concurso público serão publicadas em edital, que conterà, tendo em vista as especificidades das atribuições do cargo previstas em suas respectivas descrições, no mínimo:

- I - o número de vagas existentes;
- II - as matérias sobre as quais versarão as provas e os respectivos programas;
- III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;
- IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;
- V - o caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa do concurso;
- VI - as atribuições das funções do cargo;
- VII - jornada de trabalho e carga horária;
- VIII - vencimentos do cargo;
- IX – as vagas destinadas aos deficientes físicos na forma da lei;
- X – atender aos seguintes pré-requisitos no ato de inscrição:
  - a) ser cidadão brasileiro, naturalizado ou de ascendência portuguesa, conforme os preceitos legais.
  - b) cumprir com as exigências do edital do concurso.

**Art. 22.** Configura-se vaga quando o número de servidores for insuficiente para atender às necessidades dos serviços públicos.

**Art. 23.** O resultado do concurso será homologado pelo chefe do Poder Executivo Municipal, dando publicidade das relações dos candidatos aprovados, em ordem de classificação.

§ 1º. - A homologação do concurso deverá ocorrer dentro do prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a contar da data de sua realização, salvo motivo de relevante interesse público, justificado em despacho do Chefe do Poder Executivo Municipal;

§ 2º. - O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais, podendo ser prorrogado por igual período a critério e conveniência da Administração.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

... **Art. 24.** Para a posse em cargo de provimento efetivo, o candidato aprovado deverá comprovar:

- I - estar em gozo dos direitos políticos;
- II – estar em dia com as obrigações eleitorais;
- III - estar em dia com as obrigações militares, se homem;
- IV – possuir habilitação ou escolaridade mínima exigida para o cargo;
- V – idade mínima de 18 (dezoito) anos completos;
- VI - idoneidade e conduta ilibada, nos termos legais, se solicitado;

VI - aptidão física, mental e psicológica exigidas para o exercício do cargo, aferidas por meio de avaliação médica e psicológica, nos termos da legislação vigente.

**Parágrafo Único.** Às pessoas portadoras de necessidades especiais é assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com as necessidades especiais de que é portadora, ficando garantido um mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas de cada cargo oferecido no concurso, obedecida à ordem de classificação, na forma da lei.

**Art. 25.** O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixadas em edital de modo a atender ao princípio da publicidade.

**§ 1º.** O aviso de realização do concurso público será publicado em, pelo menos, um jornal diário de grande circulação e outros meios legais exigidos.

**§ 2º.** As provas serão realizadas no prazo de 30 (trinta) a 60 (sessenta) dias a partir da data de encerramento das inscrições, conforme previsto em edital.

**Art. 26.** Aos candidatos será assegurada direito de recurso nas fases de inscrição, publicação de resultados parciais ou globais, homologação de concurso e nomeação na forma e prazos estabelecidos em edital.

**Art. 27.** O não atendimento de quaisquer das exigências constantes do edital implicará automática exclusão do candidato do concurso público.

**Art. 28.** A aprovação em concurso público e o preenchimento das vagas, obedecerão à ordem de classificação, dentro do prazo de validade do concurso ou sua prorrogação, quando houver, na forma da Lei.

### CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 29.** O desenvolvimento do servidor na carreira ocorre mediante progressão horizontal.

### SEÇÃO II DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

**Art. 30.** De acordo com o inciso XI do artigo 5º desta lei, progressão horizontal é a passagem do servidor de um grau de vencimento para outro imediatamente superior, dentro da mesma faixa de vencimentos do nível a que pertence.

**Art. 31.** O servidor efetivo terá direito à progressão horizontal ao grau de vencimento imediatamente superior, desde que satisfaça os seguintes requisitos:

- I. Estar em efetivo exercício do cargo;





## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

- ...
- II. cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no mesmo padrão de vencimento;
  - III. ter obtido conceitos favoráveis na avaliação de desempenho apurados pela Comissão de Avaliação de Desempenho, conforme critérios definidos em Lei;
  - IV. obter no mínimo 70% (setenta por cento) de avaliação positiva a cada avaliação de desempenho efetuada;
  - V. ter freqüentado, com aproveitamento, os cursos ou programa de treinamento, capacitação e desenvolvimento, oferecidos pela administração municipal.

**Parágrafo Único.** Para efeito deste artigo, o período em que o titular de cargo de carreira se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado na contagem de tempo de que trata o inciso I, exceto nas situações previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal como de efetivo exercício, a saber:

I – férias prêmio;

II – 1 (um) dia, por trimestre para doação de sangue;

III – 1 (um) dia, para se alistar como eleitor;

IV – 7 (sete) dias consecutivos para casamento;

V – 2 (dois) dias consecutivos no luto por falecimento de parentes até 2º (segundo) grau por consangüinidade ou afinidade de acordo com o Código Civil Brasileiro;

VI – 7 (sete) dias consecutivos no luto por falecimento de parentes até 1º (primeiro) grau por consangüinidade ou afinidade de acordo com o Código Civil Brasileiro, e criança ou adolescente sob guarda ou tutela;

VII – 1 (um) dia para efetuar exames preventivos de câncer de mama e de colo uterino para as servidoras e exame preventivo de câncer de próstata e de cólon (intestino grosso) para servidores.

VIII - licenças remuneradas ou para exercer mandato classista, conforme previsto no Estatuto do Servidor Público Municipal de Gonzaga;

IX – licenças e afastamentos autorizados, nos casos previstos no Estatuto do Servidor Público Municipal de Gonzaga;

X - afastamentos decorrentes de prisão ou suspensão preventiva, cujos delitos e conseqüências não sejam afinal confirmados;

XI - licença médica por motivo de saúde de até 15 (quinze) dias anual;

**Art. 32.** Caso o servidor não alcance conceito favorável na avaliação de desempenho, permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo, novamente, cumprir o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova avaliação de desempenho e apuração de merecimento.

**Art. 33.** Terá interrompido o período aquisitivo para a progressão horizontal, iniciando-se contagem de novo período, o servidor que no período aquisitivo:

I – sofrer penalidade de suspensão, prevista no Estatuto do Servidor Público Municipal;

II – afastamentos decorrentes de licença sem remuneração e disponibilidade;

III – somar 15 (quinze) dias em atrasos no comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem autorização superior ou justificativa legal.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

...

**Art. 34.** O servidor efetivo que estiver no exercício de cargo em comissão fará jus à contagem de tempo para o interstício das progressões horizontais.

**Art. 35.** A pena de suspensão e licença médica superior a quinze dias interrompe a contagem do interstício previsto no inciso I do artigo 31 desta lei, iniciando-se nova contagem no dia subsequente à do término da penalidade ou da licença médica.

**§ 1º.** O servidor afastado preventivamente em função de processo disciplinar, poderá concorrer à progressão horizontal, mas o ato que a conceder ficará sem efeito se, na conclusão do processo e depois de esgotadas todas as fases de recursos, for-lhe aplicada à pena de suspensão conforme disciplinado no Estatuto do Servidor Público Municipal;

**§ 2º.** O servidor só perceberá o vencimento correspondente ao novo nível após a apuração dos fatos determinantes da suspensão preventiva e declarada a improcedência da penalidade, devendo o vencimento retroagir à data da progressão horizontal.

**Art. 36.** A progressão horizontal não é extensiva aos servidores detentores de função pública.

### CAPÍTULO VI DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 37.** Fica criado o programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Gonzaga, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, com o Programa de Avaliação de Desempenho, definido no Capítulo VII desta lei, e obedecerá aos pressupostos contidos nesta lei, e aos seguintes objetivos:

I. conscientizar o servidor para a compreensão e assunção do seu papel social como sujeito na construção de metas institucionais e como profissional atuante no aparato institucional, na concretização do planejado;

II. Promover o desenvolvimento integral dos servidores públicos municipais, desde a alfabetização até os mais altos níveis de educação formal;

III - preparar o servidor público municipal para desenvolver-se na carreira, capacitá-lo profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais no bojo da função social coletiva da unidade a que pertença, e contribuir para a superação da alienação do trabalho, que caracteriza o trabalho individual desarticulado;

IV - preparar os servidores para uma gestão voltada para a qualidade social, que tem entre os seus referenciais a satisfação dos usuários dos serviços da Prefeitura de Gonzaga e a busca da eficiência e técnica no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais descritos nesta Lei.

V - na especialização, a preparação para o exercício de funções de natureza técnica, direção, coordenação e assessoramento;

**Parágrafo Único.** Os programas de capacitação, especialização, aperfeiçoamento dos servidores deverão resultar em programas de formação inicial, de aprimoramento e especialização, compatíveis com a natureza e as exigências das respectivas carreiras, de sua habilitação e aptidão, tendo por objetivos na formação inicial, a preparação para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras; propiciando conhecimentos, métodos, comportamentos, técnicas e habilidades adequadas.

**Art. 38.** O programa de treinamento e capacitação será de três tipos:

I. de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, por meio de informações sobre a organização e o funcionamento da Prefeitura;

II. de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referente às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vista à progressão;

III. de adaptação, com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

...

**Art. 39.** O treinamento e capacitação terão sempre caráter objetivo e prático, e será ministrado, direto ou indiretamente, pela prefeitura.

**Art. 40.** A Secretaria Municipal de Administração em colaboração com os titulares das demais unidades administrativas elaborará e coordenará a execução de programas de capacitação mediante:

- I. diagnóstico das suas necessidades;
- II. levantamento de necessidades de aperfeiçoamento individual e áreas de interesse dos servidores nela lotados;
- III. sugestão de currículos, conteúdos, horários, períodos ou metodologia de cursos;
- IV. acompanhamento das etapas de treinamento;
- V. avaliação dos resultados obtidos na execução dos trabalhos, em decorrência do treinamento ministrado.

### CAPÍTULO VII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 41.** A avaliação de desempenho será o instrumento utilizado para aferição do desempenho do titular de cargo de carreira efetivo, fornecendo subsídio para o desenvolvimento na carreira.

**Parágrafo Único.** O servidor público municipal, para adquirir estabilidade no serviço público, submeter-se-á à avaliação anual de desempenho, durante o período dos três anos de estágio probatório obedecido os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa, durante o qual sua aptidão e capacidade entre outros fatores, serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, segundo sua iniciativa e eficiência no trabalho, conforme instituído no Estatuto do Servidor Público Municipal.

**Art. 42.** A avaliação de desempenho tem por objetivo:

- I – motivar o titular de cargo de carreira efetivo ao aprimoramento no cumprimento de suas atribuições;
- II – mensurar o desempenho, de forma justa, criteriosa e objetiva, com base em fatores considerados relevantes para o exercício funcional;
- III – fornecer subsídios para um equânime desenvolvimento na carreira;
- IV – identificar necessidades de treinamento e capacitação.

**Art. 43.** A avaliação de desempenho levará em consideração o comportamento do titular de cargo de carreira efetivo no cumprimento de suas atribuições, o seu potencial de desenvolvimento na carreira e a observância dos deveres funcionais, sendo adotados como parâmetros para avaliação os seguintes critérios:

- I - Assiduidade;
- II - Disciplina;
- III – Capacidade de iniciativa;
- IV - Produtividade;
- V - Responsabilidade;
- VI - Urbanidade;
- VII – Eficiência;
- VIII - Respeito e compromisso à instituição.
- IX - Qualidade do Trabalho;
- X - Ética;
- XI - Presteza;
- XII - Aproveitamento em programas de capacitação;



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

---

- XIII - Administração do tempo;
- XIV - Uso adequado dos equipamentos de serviço;
- XV - Relacionamento interpessoal.

**Parágrafo Único.** Fica autorizado o Poder Executivo Municipal, a realizar todos os atos administrativos necessários para normatizar os procedimentos, atos específicos, formulários, metodologia, critérios (descrição, valoração, peso, tabulação, conceitos, pontuação) e parâmetros para realização, orientação, apuração e validação com eficiência do sistema de avaliação de desempenho funcional, no estágio probatório e nas avaliações permanentes dos servidores da Prefeitura Municipal de Gonzaga.

**Art. 44.** O gerenciamento de desempenho será processado em 4 (quatro) etapas:

- I - planejamento do trabalho;
- II - acompanhamento do trabalho;
- III - avaliação de desempenho;
- IV - plano de desenvolvimento.

**§ 1º.** O planejamento do trabalho tem por objetivo:

- I - definição, entre chefia e servidor, das tarefas a serem executadas e dos respectivos padrões de desempenho;
- II - verificação da capacitação do servidor e da disponibilidade de recursos necessários ao desempenho das tarefas;
- III - estímulo à motivação dos servidores por meio do estabelecimento de metas.

**§ 2º.** O acompanhamento do trabalho tem por objetivo:

- I - aferir os padrões de desempenho;
- II - permitir a troca de informações com os servidores;
- III - identificar a necessidade de ações de desenvolvimento do servidor;
- IV - analisar questões relativas ao ambiente organizacional que estejam interferindo no desempenho do servidor.

**§ 3º.** A avaliação de desempenho tem por objetivo:

- I - verificar o alcance das metas da organização;
- II - evidenciar as contribuições dos servidores;
- III - estabelecer necessidades de treinamento e desenvolvimento dos servidores;
- IV - estabelecer outras necessidades organizacionais.

**§ 4º.** O plano de desenvolvimento tem por objetivo:

- I - corrigir as defasagens verificadas entre os padrões de desempenho definidos no planejamento do trabalho e os resultados da avaliação do desempenho dos servidores, por meio de propostas elaboradas pela chefia;
- II - permitir o desenvolvimento do servidor, viabilizando as metas organizacionais.

**Art. 45.** A avaliação de desempenho:

- I - é processo anual e sistemático de aferição individual do mérito do servidor como critério de sua evolução funcional;
- II - realizada mediante critérios e fatores objetivos, e supervisionada por Comissão de Acompanhamento nomeada pelo Chefe do Executivo, precedida da divulgação dos indicadores, objetos e fatores de avaliação cujo resultado é transmitido ao conhecimento pessoal do avaliado.

**Art. 46.** A avaliação de desempenho levará em consideração o comportamento dos servidores efetivos no cumprimento de suas atribuições e deveres funcionais e sua iniciativa na busca de opções



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

...  
para melhorar seu desempenho.

**Art. 47.** A avaliação de desempenho pressupõe a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliador e fundamenta-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

**Art. 48.** O servidor terá seu desempenho aferido anualmente pela chefia imediata, valendo esta para efeito de subsídios para as avaliações da Comissão de Avaliação de Desempenho.

**Art. 49.** Os servidores no exercício de cargo comissionado que tiverem avaliado seu subordinado, serão por eles também avaliados, em critérios específicos relativos à competência e habilidade de liderar e desenvolver pessoas e grupos.

### SEÇÃO I DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 50.** Fica criada a Comissão de Avaliação de Desempenho, para avaliação do estágio probatório e Avaliação Permanente de Desempenho do servidor público municipal, constituída por 5 (cinco) membros nomeados pelo chefe do Poder Executivo.

**§ 1º.** O presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho deverá ser escolhido entre os membros nomeados pelo chefe do Poder Executivo.

**§ 2º.** Os servidores públicos municipais, após receberem sugestões, encaminharão ao chefe do Poder Executivo lista tríplice de representantes cabendo ao chefe do Poder Executivo a indicação de 2 (dois) servidores que farão parte dessa comissão;

**§ 3º.** Os outros três membros da Comissão de Avaliação de Desempenho serão indicados e nomeados pelo chefe do Poder Executivo Municipal, sendo que o chefe imediato do servidor avaliado fará parte das avaliações dos servidores de sua área.

**Art. 51.** A alternância dos membros constituintes da Comissão de Avaliação de Desempenho da Prefeitura de Gonzaga, será a cada 3 (três) anos de participação, observados os critérios fixados para a substituição de seus participantes, salvo o presidente, que poderá ser substituído a critério da administração a qualquer tempo, ou participar desta enquanto ocupar o cargo da Secretaria Municipal de Administração e Fazenda.

**Art. 52.** A Comissão de Avaliação de Desempenho se reunirá anualmente, a fim de proceder a avaliação de desempenho por merecimentos dos servidores, com base nos dados constantes da ficha funcional do servidor, avaliações das chefias imediatas dados de fichas pessoais e do previsto nos Artigos 41 ao 45 desta Lei, objetivando a aplicação dos parâmetros legais da progressão e promoção horizontal (Graus) definidos nesta lei, bem como da avaliação do estágio probatório.

**§ 1º.** Compete à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho:

I - participar da elaboração e divulgação dos indicadores, objetos e fatores de avaliação;

II - julgar os recursos interpostos contra os resultados da avaliação de desempenho;

III - acompanhar os processos de evolução funcional e avaliação de desempenho.

**§ 2º.** A avaliação de desempenho terá o seu planejamento, coordenação e controle a cargo da Secretaria Municipal de Administração e Fazenda.

**§ 3º.** Os conceitos atribuídos ao servidor, o instrumento de avaliação e o respectivo resultado, bem como a metodologia, os critérios e qualquer documento referente ao processo de avaliação, serão arquivados na pasta individual de cada servidor, que ficará sob a responsabilidade do Setor de Pessoal.

**§ 4º.** É assegurado ao servidor o direito de acompanhar os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação do seu desempenho, exceto os exclusivos da Comissão de Avaliação de Desempenho.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

---

**Art. 53.** O servidor que tiver seu desempenho julgado insatisfatório, e na hipótese de discordância, poderá interpor pedido de reconsideração no prazo de 5 (cinco) dias úteis, devidamente fundamentado, através de sua chefia imediata que a encaminhará a autoridade homologadora, para análise e tomada de decisão, devendo o parecer ser proferido em no máximo 10 (dez) dias.

**§ 1º.** O pedido de reconsideração será instruído com as provas em que se baseia o servidor interessado para obter a reforma da sua avaliação funcional, sendo-lhe assegurado o contraditório e a ampla defesa.

**§ 2º.** Permanecendo a divergência sobre o resultado do pedido de reconsideração, a pedido do servidor avaliado, seu chefe imediato deverá interpor recurso hierárquico dirigido ao Secretário da pasta onde trabalha, que deverá submeter o processo à nova apreciação da Comissão de Avaliação de Desempenho acompanhada pela Comissão de Acompanhamento, e deverá reexaminar a contagem de pontos, bem como reavaliar o desempenho funcional do servidor interessado dando um parecer final sobre o processo, mantendo ou retificando a homologação.

**§ 3º.** Durante o período de cumprimento do Estágio Probatório, o servidor caracterizado como infreqüente ou que não cumprir os horários estabelecidos, decorrente de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, em qualquer das etapas, será exonerado de seu cargo efetivo.

**I -** O servidor em cumprimento de Estágio Probatório que obtiver avaliação insatisfatória, será exonerado de seu cargo sem instauração de Processo Administrativo, por não caracterizar irregularidade praticada pelo servidor.

**II -** Deverá ser instaurado Processo Administrativo pela autoridade competente, durante o cumprimento de Estágio Probatório, para servidor que praticar ato grave ou legalmente proibido, por ação ou omissão no exercício de seu cargo, e comprovado sua prática o servidor será exonerado.

### CAPÍTULO VIII DOS QUANTITATIVOS DE PESSOAL

**Art. 54.** O chefe do Poder Executivo Municipal submeterá a Câmara Municipal, quando necessário, proposta de alterações do Quadro de Recursos Humanos, especificando as necessidades e quantitativos de pessoal em face de alterações nos programas de trabalho e recursos financeiros necessários.

### CAPÍTULO IX DA REMUNERAÇÃO SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 55.** Remuneração é a retribuição correspondente à soma do vencimento acrescido das vantagens pecuniárias ou temporárias, estabelecido em lei.

**§ 1º.** A remuneração dos servidores públicos somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso.

**§ 2º.** O aumento salarial poderá ser diferenciado em seus índices, para cumprimento do limite dos gastos com pessoal e da capacidade financeira municipal, conforme previsto em legislação Federal.

**§ 3º.** Fica assegurada a revisão geral anual para recomposição de perdas, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

**Art. 56.** O servidor efetivo nomeado para cargo comissionado poderá optar pelo recebimento do vencimento do cargo comissionado, ou pelo vencimento do cargo efetivo acrescido de gratificação de 20% (vinte por cento) da remuneração do cargo em comissão, desde que a nova remuneração não ultrapasse o valor da remuneração do cargo comissionado.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

---

**Art. 57.** Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei e nunca inferior a um salário mínimo, sendo vedada a sua vinculação de acordo com o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

**§ 1º.** O vencimento do cargo público é irredutível.

**§ 2º.** Cada nível corresponde a uma faixa de vencimentos, composta de 12 (doze) graus de vencimentos, designados alfabeticamente de “A” a “M”, constantes no Anexo II desta Lei.

### SEÇÃO II DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

**Art. 58.** O servidor terá direito, além do vencimento correspondente ao nível e grau de vencimento em que estiver posicionado, as vantagens pecuniárias previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipal e as previstas nesta seção.

**Parágrafo Único.** Os acréscimos pecuniários, previstos neste artigo, não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores com o mesmo título ou idêntico fundamento.

**Art. 59.** Ao servidor que obtiver graduação superior e for ocupante de cargo para o qual não se exija a graduação, será deferida gratificação de incentivo profissional de 5% (cinco por cento) incidente sobre o vencimento base previsto na tabela de vencimentos, para o cargo que ocupa.

**Art. 60.** Ao servidor ocupante de cargo para o qual se exija formação de nível superior, que vier a concluir de pós-graduação lato sensu, com duração de pelo menos 360 horas, será deferido adicional de 5% (cinco por cento) incidente sobre o vencimento base previsto na tabela de vencimentos para o cargo que ocupa.

**Art. 61.** Ao servidor ocupante de cargo para o qual se exija formação de nível superior, que vier a concluir mestrado, será deferido adicional de 10% (dez por cento), incidente sobre o vencimento base previsto na tabela de vencimentos, para o cargo que ocupa.

**Art. 62.** Ao servidor ocupante de cargo para o qual se exija formação de nível superior, que vier a concluir curso de doutorado, será deferido adicional de 15% (quinze por cento), incidente sobre o vencimento base previsto na tabela de vencimentos, para o cargo que ocupa.

**Art. 63.** O adicional de que trata esta seção será deferida uma única vez por nível de titulação, e exige que o curso seja similar ou correlacionado com os cargos de nível superior que ocupa, e para os demais cargos qualquer graduação superior.

### SEÇÃO III DOS CARGOS COMISSONADOS E FUNÇÃO GRATIFICADA

**Art. 64.** Os cargos do quadro específico de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração do chefe do Poder Executivo Municipal e podem ser de recrutamento amplo ou limitado e são os previstos em lei municipal específica.

**Art. 65.** O provimento dos cargos em comissão será feito de forma a assegurar que pelo menos 10% (dez) por cento desses cargos sejam preenchidos por servidores de carreira técnica ou profissional do quadro de servidores da Prefeitura Municipal, sendo mantido o desempenho e eficiência dos serviços públicos.

**Art. 66.** Para tomar posse em cargo de confiança, o servidor deve assinar termo de posse e compromisso, assumindo desempenhar com retidão, eficiência, legalidade, moralidade e eficiência as funções do cargo e apresentar declaração de seus bens no ato da posse ou em até dez dias após a publicação em caso de exoneração.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

---

**Art. 67.** As funções gratificadas são as instituídas por esta lei, a serem exercidas por servidores efetivos ou de funções públicas contratados em caráter temporário para atender as necessidades da administração municipal.

**§ 1º.** A concessão das gratificações de função, de caráter individual e não permanente, será feita mediante estudo individual de cada caso pelo setor responsável e aprovação do poder executivo municipal, atendendo os princípios de gastos com pessoal, capacidade de pagamento e arrecadação, sendo estas extintas quando cessar a situação que as gerou.

**Art. 68.** Terá direito a gratificação de função de até 100% (cem) do vencimento do cargo efetivo, aos servidores titulares dos cargos ou função pública de médico, que superarem as metas de produtividade estipuladas pelo município para sua função, nos casos e condições estabelecidos pelo poder público.

**Art. 69.** Terá direito a gratificação de função de até 15% (quinze) por cento do vencimento base do cargo, os servidores titulares dos cargos ou função pública de Vigia Patrimonial ou similar, que trabalhem em horário noturno ou em regime de escala de horários de trabalho durante todo o tempo de serviço, quando solicitados e a devida comprovação.

**Art. 70.** Terá direito a gratificação de função de até 15% (quinze) por cento do vencimento base do cargo, os servidores titulares dos cargos ou função pública que executem as tarefas e serviços que trabalhem diariamente e diretamente com manipulação e classificação de lixo urbano na Usina de Reciclagem e Compostagem de Lixo e os servidores que recolhem, manipulem, transportem e carreguem o lixo em caminhões ou outros veículos após seu recolhimento em lixeiras ou vias públicas diariamente, com a devida comprovação.

**Art. 71.** Poderá ser concedida gratificação de função de até 15% (quinze) por cento do vencimento base do cargo, aos servidores titulares dos cargos ou função pública que exerçam atividades em cemitérios, realizando tarefas específicas da atividade nos cemitérios municipais e que as exerçam de forma continuada, com a devida comprovação.

**Art. 72.** As gratificação de funções fixadas nesta lei não serão incorporadas ao vencimento, e só poderão ser pagas quando seu beneficiário estiver exercendo efetivamente e diariamente as funções e tarefas e enquadrados na situação prevista de fato, não incidindo qualquer outra vantagem adicional ou gratificação com a mesma natureza, nomenclatura ou similaridade.

### CAPÍTULO X DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 73.** A jornada normal de trabalho dos servidores municipais não será superior a 8 (oito) horas diárias, e o período normal da semana de trabalho não excederá a 44 (quarenta e quatro) horas semanais assegurados o intervalo mínimo de 1 (uma) hora e máximo de 2 (duas) horas para alimentação, adequado ao regime de funcionamento da unidade municipal de lotação do servidor, com exceção dos cargos com carga horária prevista em Lei Federal específica e de cumprimento obrigatório pelo poder executivo municipal.

**§ 1º.** A unidade administrativa, em função de sua natureza ou peculiaridade da atividade profissional, poderá funcionar em regime de escala, compensação de horas ou dias, revezamento, plantão ou banco de horas.

**§ 2º.** O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração, hipótese que não caracteriza serviço extraordinário.

### CAPÍTULO XI DA LOTAÇÃO





## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

...

**Art. 74.** A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativo e quantitativo, necessário ao desempenho das atividades gerais e específicas da Prefeitura Municipal de Gonzaga.

**Parágrafo Único.** Atendida sempre a conveniência do serviço, o chefe do Poder Executivo Municipal, poderá alterar a lotação do servidor "ex officio" ou a pedido, com o conhecimento e anuência dos respectivos Secretários das áreas envolvidas.

**Art. 75.** A Secretaria Municipal de Administração e Fazenda, fará anualmente em articulação com as demais Secretarias, o estudo da lotação de todas as unidades administrativas da Prefeitura em face dos programas de trabalho a executar.

**Art. 76.** O afastamento do servidor da unidade administrativa em que estiver lotado para ter exercício em outra só se verificará mediante prévia autorização do chefe do Poder Executivo e mediante ato administrativo próprio.

**Parágrafo Único.** Atendida sempre a conveniência do serviço, o Chefe do Poder Executivo Municipal poderá alterar a lotação do servidor ex-ofício ou a pedido, desde que não ocorra desvio de função ou haja redução de vencimento do servidor.

### CAPÍTULO XII DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

**Art. 77.** Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da administração direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos em Lei municipal específica.

### CAPÍTULO XIII DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

**Art. 78.** Para fins da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento, os servidores serão enquadrados, automaticamente, nos cargos transformados ou renomeados e correspondentes aos cargos dos quais são titulares.

**§ 1º.** O servidor com vencimento superior ao valor estabelecido para a classe e o nível a que faz jus é enquadrado na classe e no nível cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao seu atual vencimento, passando a ter direito a promoção na carreira a partir deste nível.

**§ 2º.** O enquadramento inicial dos servidores atende às seguintes condições:

- I - Ser efetivo no serviço público municipal;
- II - Exercer, efetivamente, as atribuições do cargo transformado;
- III - Atender os requisitos profissionais básicos estipulados para o cargo.

**§ 3º.** O servidor estável, nos termos do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, que ainda não tenha logrado aprovação em concurso para fins de efetivação, será posicionado no nível e grau inicial de sua classe ou no grau imediatamente superior ao de seu salário base percebido, e para concorrer à progressão prevista nesta Lei, dependerá de aprovação em concurso público.

**§ 4º.** O prazo para o enquadramento dos servidores é de sessenta dias, a contar da data de publicação desta lei.

**§ 5º.** Os servidores inativos, aposentados nos cargos e funções do quadro da Prefeitura de Gonzaga, serão enquadrados conforme legislação em que se deu a aposentadoria ou de legislação específica quando for o caso.

**Art. 79.** No processo de enquadramento serão considerados os seguintes fatores:



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

- ...
- I – tempo de efetivo serviço ininterrupto do servidor na Prefeitura Municipal de Gonzaga;
  - II – a nomenclatura e descrição de atribuições do cargo para o qual o servidor foi nomeado;
  - III – nível de vencimento do cargo;
  - IV – grau de escolaridade exigível para o exercício do cargo;
  - V – habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

**Art. 80.** Os atuais servidores do Quadro de Pessoal Efetivo serão enquadrados no nível e grau de seu respectivo cargo ou função pública (estáveis), e serão enquadrados no nível e grau cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao seu atual vencimento.

**Art. 81.** Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento.

§ 1º. O servidor enquadrado ocupará, dentro do nível salarial do novo cargo, o grau de vencimento do cargo que estiver ocupando na data da vigência desta lei.

§ 2º. Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará o grau imediatamente superior dentro do nível de vencimentos do cargo.

§ 3º. Os aumentos dos vencimentos respeitarão sempre a política de remuneração definida nesta Lei, bem como seus valores nos níveis e respectivas variações percentuais entre os graus.

**Art. 82.** – O Chefe do Poder Executivo Municipal designará Comissão de Enquadramento, presidida pela Secretaria Municipal de Administração e Fazenda à qual caberá:

I - fazer o enquadramento dos servidores conforme previsto nesta Lei, e submetê-las à aprovação do Chefe do Poder Executivo Municipal;

II - elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º. Para cumprir o disposto no inciso II, a Comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores.

§ 2º. Os atos administrativos coletivos de enquadramentos, serão feitos sob forma de listas nominais e postos em vigor por ato do chefe do Poder Executivo Municipal.

**Art. 83.** O servidor cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação dos atos de enquadramento, dirigir-se à Secretaria Municipal de Administração e Fazenda e proceder à petição de revisão de enquadramento devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º. A Secretaria Municipal de Administração e Fazenda deverá decidir sobre o requerimento, nos 10 (dez) dias úteis após o recebimento da petição, encaminhando o despacho para homologação do Chefe do Executivo Municipal.

§ 2º. Em caso de indeferimento, a Secretaria Municipal de Administração e Fazenda, dará ao servidor conhecimento dos motivos do indeferimento da petição.

§ 3º. Sendo o pedido deferido, o ato da decisão do chefe do Poder Executivo Municipal deverá ser publicada no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar do dia do requerimento.

### CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 84.** Para se efetivarem no cargo público os servidores declarados estáveis pela Constituição Federal deverão prestar concurso publico.



## PREFEITURA MUNICIPAL DE GONZAGA ESTADO DE MINAS GERAIS

---

...

**Art. 85.** Depois de concluído o enquadramento de todos os servidores municipais, e dos cargos dentro dos diversos níveis e graus, serão considerados definitivos após 90 (noventa) dias, admitidos à correção por ato administrativo nos casos de erro material nos enquadramentos ou por Lei nos demais casos.

**Art. 86.** O tempo de serviço público municipal, estadual ou federal que tenha o servidor prestado antes de ingressar no serviço público municipal sob o regime desta Lei, será considerado exclusivamente para fins de contagem de tempo para aposentadoria, não podendo ser considerado para qualquer outro fim.

**Art. 87.** O servidor que, na data de publicação desta lei, estiver à disposição com ônus, exercendo cargo comissionado, afastado por licença à gestante, para tratamento de saúde ou exercendo mandato sindical, será enquadrado normalmente.

**Art. 88.** O servidor que, na data de publicação desta lei, se encontrar em licença para tratar de interesse particular ou à disposição sem ônus, será enquadrado por ocasião do seu retorno ao serviço.

**Art. 89.** A Prefeitura Municipal de Gonzaga poderá contratar estagiários do segundo grau e curso superior, de acordo com a legislação federal, com quantitativo a ser estabelecido, anualmente, por ato do chefe do Poder Executivo Municipal, de acordo com a lotação ideal e as necessidades da Prefeitura, como também serviços voluntários a serem regulamentados por decreto municipal.

**Art. 90 -** A partir da publicação desta lei, fica proibido qualquer desvio de função, sendo nulo o ato que o autorizou.

**Art. 91.** Os atos necessários à regulamentação desta Lei, serão realizados por Decretos, Portarias e atos administrativos do Chefe do Poder Executivo Municipal, necessários a sua aplicação e regulamentação quando o assunto o exigir.

**Art. 92.** São partes integrantes da presente lei os Anexos I e II.

**Art. 93.** Ficam extintos os abonos e vantagens em desacordo com esta lei.

**Art. 94.** Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a expedir atos complementares à execução da presente Lei, especialmente realizar as Descrições dos Cargos constantes de seu Anexo I.

**Parágrafo Único.** As Descrições de Cargos previstas no caput deste Artigo serão partes integrantes desta Lei.

**Art. 95.** As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias previstas em orçamento vigente.

**Art. 96.** Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário e especialmente as Leis nº. 005/97 e 021/97.

Prefeitura Municipal de Gonzaga MG, 20 de abril de 2009.

**Efigênia Maria Magalhães  
Prefeita Municipal**