



020196800



**9 - PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA SANTA**

CPF/CNPJ: 000.000.000-00 TELEFONE: 31 36881300

RUA , 290

CENTRO, 33400000 LAGOA SANTA - MG

PROCESSO Nº.....: 006800 / 2019

Nº ALTERNATIVO....:

DATA ABERTURA.....: 23/10/2019

22/11/2019

EXTERNA

ENCERRAMENTO.....: NÃO ENCERRADO

SETOR CADASTRO.....: 001 - SECRETARIA LEGISLATIVA

USUÁRIO CADASTRO...: ELBER MATOS DA SILVA

DATA CADASTRO.....: 23/10/2019 18:00:16

SETOR INICIAL.....: 001 - SECRETARIA LEGISLATIVA

INTERESSE.....: Público

SETOR ATUAL.....: 001 - SECRETARIA LEGISLATIVA

**Informações Referentes a Solicitação do Processo**

**PROJETO DE LEI**

Projeto de Lei nº 5.124/2019 - Altera a redação da Lei Municipal nº 3.241, de 16 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a estrutura do Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa/Mg, e dá outras providências.

**Observações Sobre a Solicitação**

Projeto de Lei cadastrado no Legislador, onde será feita sua movimentação, até o arquivamento final.

**Documentos Associados**

**Setores de Tramitação do Processo**

SETOR: 1 - SECRETARIA LEGISLATIVA

Enviado em: 23/10/2019 18:01:55  
ELBER MATOS DA SILVA

Recebido em: 0

**Situações do Processo**

23/10/2019 - CADASTRAMENTO LEGISLADOR

4 - ELBER MATOS DA SILVA

**PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA SANTA**  
Requerente do Processo

**ELBER MATOS DA SILVA**  
Usuário de Cadastro



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

**CÓPIA**

Mensagem nº. 081/2019-GAPR

Lagoa Santa, 23 de outubro de 2019.

**À Sua Excelência o Senhor  
Leandro Cândido da Silva  
Presidente da Câmara Municipal de Lagoa Santa – MG**

**Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal,**

Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência e demais Pares Projeto de Lei que:

*“Altera a redação da Lei Municipal nº 3.241, de 16 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a estrutura do Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa/MG e dá outras providências.”*

O Município de Lagoa Santa iniciou Programa de Valorização do Servidor Público Municipal tendo como meta principal o aperfeiçoamento e desenvolvimento do capital humano da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa, contribuindo para a melhoria da satisfação e motivação do funcionalismo, assim como da sua qualidade de vida.

Dentre as principais medidas do Programa de Valorização do Servidor Público Municipal destaca-se a efetivação da avaliação de desempenho, que resultará na valorização da carreira dos servidores, na aferição do desempenho e desenvolvimento de suas competências e garantindo assim a efetivação de sua progressão nos próximos anos.

Dando continuidade às ações do Programa de Valorização do Servidor Público Municipal este Executivo apresenta proposta para criação de adicional de carreira dos servidores efetivos estáveis. A medida visa não prejudicar servidores efetivos estáveis que nos triênios de 2012-2014 e 2015-2017 deixaram de perceber a progressão de carreira.

A concessão de que dispõe o presente e projeto de lei visa conceder ao servidor efetivo estável entre 2012 e 2018, o adicional de carreira de até 10% (dez por cento) do valor de seu vencimento, tendo por base o número de meses de efetivo exercício do servidor nos triênios de 2012 a 2014 e de 2015 a 2017, essa medida valorizará a carreira daqueles servidores efetivos estáveis que vem prestando relevantes serviços ao Município.

Importante ressaltar que a concessão de adicional de carreira foi validada junto à Comissão Permanente para Revisão do PCCV, instituída pelo Executivo Municipal por meio da Portaria Nº 1.027 de 26 de outubro de 2018, responsável por analisar e propor políticas, normas e diretrizes que orientem e disciplinem a administração, remuneração e o desenvolvimento dos recursos humanos do Poder Executivo Municipal.

Pelo exposto, esperando merecer o pronto deferimento de V. Exa. e dos demais Pares tendo em vista a relevância do projeto, desde já apresento meus sinceros agradecimentos.

**Atenciosamente,**

  
**ROGÉRIO CÉSAR DE MATOS AVELAR**  
**Prefeito Municipal**



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

À Sua Excelência o Senhor  
Sr. Leandro Cândido da Silva  
Presidente da Câmara Municipal de Lagoa Santa – MG.

### PROJETO DE LEI Nº 5124 /2019.

**Altera a redação da Lei Municipal nº 3.241, de 16 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a estrutura do Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Lagoa Santa/MG e dá outras providências.**

O povo de Lagoa Santa, por meio, de seus representantes na Câmara Municipal, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** Os incisos XVII e XVIII do art. 4º da Lei Municipal nº 3.241, de 16 de janeiro de 2012 passa a vigorar com a seguinte redação:

*“Art. 4º (...)*

*XVII - Progressão é a passagem do servidor efetivo que já alcançou estabilidade, de seu nível de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do grupo ocupacional a que pertence, pela combinação de critérios de progressão definidos pelo desenho de carreira, observadas as normas estabelecidas no Capítulo IV, Seção I, desta Lei;*

*XVIII - Interstício é o lapso de tempo de 03 (três) anos estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor efetivo estável se habilite à progressão. ”*

**Art. 2º** A Seção I - Da Progressão, constante do Capítulo IV da Lei Municipal nº 3.241, de 16 de janeiro de 2012 passa a vigorar com a seguinte redação:

*“Art. 26. A carreira é definida pela progressão horizontal dos servidores. A progressão horizontal é a passagem do servidor efetivo estável de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da família e grupo ocupacional a que pertence observadas as normas estabelecidas neste Capítulo.*

*Art. 27. A progressão se processará ao final do interstício do período de 03 (três) anos de efetivo serviço público, após o cumprimento do período probatório, observados os requisitos do anexo IV desta Lei.*



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

**Art. 28.** Para fazer jus à progressão horizontal, o servidor deverá, cumulativamente:

*I - ter sido aprovado no estágio probatório e adquirido a estabilidade;*

*II - após o período de estágio probatório, ter cumprido o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício de serviço público municipal;*

*III - ter obtido a pontuação mínima de 70 pontos no somatório dos requisitos necessários para progressão definidos no anexo IV desta Lei;*

*IV - não ter sido regularmente advertido ou suspenso durante o interstício previsto no art. 27 desta Lei;*

*V - apresentar certificados de capacitação pertinente à função e ao cargo que exerça durante o interstício;*

*VI - não possuir mais de 3 (três) faltas sem justificativa durante o interstício previsto no art. 27 desta Lei.*

*VII - estar exercendo as funções do cargo efetivo, função gratificada ou cargo comissionado.*

**§ 1º** O servidor efetivo estável que esteja ocupando cargo comissionado ou função gratificada deverá ser avaliado para fins de progressão.

**§ 2º** O pagamento das vantagens decorrentes da progressão, somente se efetivará quando a remuneração da função gratificada ou do cargo comissionado for inferior a remuneração do cargo efetivo.

*I - Sendo a remuneração do cargo comissionado ou da função gratificada superior à do cargo efetivo, o pagamento de vantagens decorrentes de progressão só será devido após o retorno do servidor ao exercício do cargo de provimento efetivo.*

**Art. 29.** A pontuação mínima de 70 pontos apurada no somatório dos quesitos avaliados é condição para que a progressão seja feita com o percentual de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, incorporável ao mesmo, progredindo de um nível para o subsequente.

**§ 1º** O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

*Formulário de Avaliação de Desempenho, acrescida do valor atribuído aos demais quesitos constantes nos incisos I, III, IV e V do artigo anterior nos termos da tabela que integra o anexo V desta Lei.*

*§ 2º Os pontos atribuídos aos requisitos apontados nos incisos I ao V do artigo anterior referem-se ao período anterior da progressão, considerando a última apuração realizada, não sendo possível o acúmulo de pontos entre uma progressão e outra.*

**Art. 30.** *O alcance da pontuação mínima assegura a progressão automática do servidor efetivo estável na tabela salarial, estando condicionada à existência de recursos financeiros por parte da Prefeitura, na forma legal.*

*§ 1º Na impossibilidade de progressão dos servidores por ausência de recursos financeiros, o Poder Executivo deverá reservar recursos suficientes para o ano imediatamente posterior, a fim de proporcionar a progressão de todos os servidores efetivos estáveis, inclusive aos que alcançarem a pontuação necessária no ano seguinte.*

*§ 2º No caso do parágrafo anterior, havendo recurso insuficiente para progressão de todos os servidores efetivos estáveis, poderá haver progressão de parte deles, nos casos onde existam recursos vinculados para atender toda uma classe de servidores, mediante ato do Prefeito, que definirá objetivamente, devidamente motivado, os requisitos para progressão desta classe, ato contínuo buscará recursos para progressão dos demais.*

**Art. 31.** *Para efeito da progressão horizontal dos servidores efetivos estáveis, as seguintes condições também deverão ser observadas:*

*I - o rendimento da avaliação de desempenho refere-se à média das avaliações realizadas no interstício da pontuação para progressão;*

*II - a pontuação para cursos de capacitação será atribuída com a devida aprovação da chefia imediata que considerará a pertinência da formação para a realização das atribuições do cargo exercido pelo servidor no Executivo Municipal conforme temas correlacionados a cada grupo ocupacional;*

*III - é vedada a soma da carga horária de cursos de capacitação realizados no interstício da pontuação para progressão;*

*IV - os certificados de curso de capacitação para fins de pontuação devem referir-se a cursos realizados somente após o ingresso do servidor no cargo efetivo.*



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

*V - os servidores poderão apresentar a cada período de progressão indicado no art. 27 o máximo de 03 (três) certificados de capacitações para fins de pontuação como critério da progressão horizontal;*

*VI - para efeito da pontuação todos os cursos de capacitação serão considerados tipo de titulação em nível de especialização seja lato sensu ou strictu sensu (mestrado, doutorado e pós-doutorado);*

*VII - a cada três anos de efetivo serviço público municipal por parte do servidor efetivo que já adquiriu estabilidade, caberá ao órgão da Prefeitura responsável pela gestão do plano de cargos, salários e carreiras a apuração da pontuação do mesmo, além de dar encaminhamento ao processo de progressão horizontal, sendo porém, de responsabilidade do servidor, a devida comprovação dos requisitos solicitados para a progressão;*

*VIII - caso a comprovação de qualquer item solicitado não seja feita de maneira adequada, será oportunizado ao servidor para sua regularização, sob pena de não ser considerado para a pontuação do servidor naquele período;*

*IX - os comprovantes, para efeito da progressão horizontal, devem ser arquivados na pasta funcional do servidor, ficando disponíveis para consulta sempre que se fizer necessário.*

**Parágrafo único.** *Será definido, em regulamento próprio, no prazo de 120 (cento e vinte) dias após a promulgação desta Lei, o quadro de áreas afins que poderão ser contabilizadas para os fins de pontuação do requisito qualificação no desenho de carreira instituído por esta Lei, conforme grupo ocupacional.*

**Art. 31-A** *Ao Servidor efetivo estável, entre 16 de janeiro de 2012 e 15 de janeiro de 2018, fica assegurada a concessão de adicional de carreira de 0,1388% por mês de efetivo exercício.*

**§ 1º** *A concessão será aplicada sobre o valor do vencimento do cargo efetivo, sendo devida apenas quando o servidor estiver no exercício deste.*

**§ 2º** *O percentual devido a título de adicional de carreira compõe a remuneração do servidor e não será incorporado a seu vencimento."*

**Art. 3º** *A Seção II do Capítulo IV da Lei Municipal nº 3.241, de 16 de janeiro de 2012 passa a ser intitulada como DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EFETIVO*



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

*ESTÁVEL.*

**Art. 4º** O art. 32 da Lei Municipal nº 3.241, de 16 de janeiro de 2012 passa a vigorar com a seguinte redação:

*“Art. 32. A Avaliação de Desempenho é a aferição do grau de aproveitamento do **servidor efetivo estável**, tendo em vista os atributos exigidos para o desempenho do cargo ocupado. Conforme desenho de carreira, o rendimento da avaliação do desempenho, do servidor, convertido em pontuação compõe um dos critérios da progressão horizontal.*

***Parágrafo único.** Constatado mediante a avaliação de desempenho positiva do **servidor efetivo estável**, que não mantiver os requisitos legais exigidos para o cargo exercido deverá ser observado os institutos da disponibilidade e do aproveitamento, conforme o disposto neste Estatuto.”*

**Art. 5º** Permanecem inalterados os demais dispositivos da Lei municipal nº 3.241, de 16 de janeiro de 2012.

**Art. 6º** O adicional de carreira previsto no art. 31-A será concedido no mês subsequente à publicação da presente Lei.

**Art. 7º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

**Prefeitura Municipal de Lagoa Santa em, \_\_\_ de \_\_\_ de 2019.**

**ROGÉRIO CÉSAR DE MATOS AVELAR**  
**Prefeito Municipal**



## Prefeitura Municipal de Lagoa Santa

**A Sua Excelência o Senhor  
Sr. Leandro Cândido da Silva  
Presidente da Câmara Municipal de Lagoa Santa – MG**

Instruem o presente Projeto de Lei os seguintes documentos:

- Mensagem do Projeto de Lei;
- Minuta do Projeto de Lei;
- Relatório de estimativa do impacto orçamentário financeiro;

**Prefeitura Municipal de Lagoa Santa em, 23 de outubro de 2019.**

  
**ROGÉRIO CÉSAR DE MATOS AVELAR**  
**Prefeito Municipal**