



**OURO
PRETO**

PATRIMÔNIO
CIDADÃO



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

LEI COMPLEMENTAR Nº 106 DE 28 DE OUTUBRO DE 2011

Institui o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Quadro Geral e da Secretaria Municipal de Saúde de Ouro Preto; altera as leis complementares nº 2/2000, que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ouro Preto e nº 21/2006, que dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Ouro Preto.

O povo do Município de Ouro Preto, por seus representantes, decretou, e eu, em seu nome, promulgo a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar institui o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Quadro Geral e da Secretaria de Saúde de Ouro Preto, excetuados os cargos previstos na Lei Complementar 81 de 03 de setembro de 2010.

Art. 2º Para efeito desta Lei Complementar considera-se:

I. Servidor Público a pessoa legalmente investida em cargo público da Prefeitura de Ouro Preto;

II. Cargo Público o elemento constante da organização funcional da Administração Pública, ocupado por servidor público, vinculado a determinada função que lhe é específica e com remuneração fixada em lei;

III. Cargo Efetivo aquele provido em caráter permanente, mediante aprovação em concurso público, sendo isolado e não integrante de uma carreira ou organizado em carreira, escalonado segundo hierarquia definida em lei;

IV. Função Pública o conjunto de atribuições e responsabilidades que a Administração Pública Municipal confere a cada cargo, de forma permanente, ou comete individualmente a determinado agente público, para a execução de serviços eventuais ou transitórios;

V. Função Gratificada o conjunto de atribuições e de responsabilidades, estabelecido por lei, correspondente a encargos de direção, chefia ou assessoramento, a ser exercida por servidor, titular de cargo efetivo, da confiança da autoridade que a preenche;

VI. Cargo em Comissão aquele declarado por lei de livre nomeação e exoneração

Câmara Municipal de Ouro Preto - 03/11/2011 16:44 - 100000009866

PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

pelo Prefeito Municipal, correspondente às atribuições de direção, chefia e assessoramento e destinado, preferencialmente, a preenchimento por servidores de carreira, nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei;

VII. Quadro de Pessoal o conjunto dos cargos de natureza efetiva, dos cargos de provimento em comissão e das funções de confiança;

VIII. Formação o conjunto de requisitos profissionais e educacionais adquiridos pela escolaridade, ao qual correspondem designações profissionais reconhecidas publicamente, sendo considerada tanto um requisito de investidura no cargo, como um requisito para a concessão de promoção;

IX. Qualificação o conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência profissional ou pela vivência;

X. Classe de Cargos o conjunto de cargos de mesma denominação e natureza, dividido em agrupamentos de igual nível de vencimentos, aos quais se dão referências numéricas;

XI. Padrões de Vencimento o conjunto de graus de um nível de classe, organizada em carreira, sendo que cada padrão representa um nível de vencimento;

XII. Nível de Classe a parcela da carreira na qual se posiciona o servidor, dentro de cada classe, sendo que cada uma terá 4 (quatro) níveis;

XIII. Carreira a organização das classes de cargos em níveis hierárquicos, tendo em vista a qualificação, a capacitação, a formação e a avaliação de desempenho dos servidores municipais, com o objetivo de incentivar a formação e o aperfeiçoamento além do pré-requisito de investidura no cargo;

XIV. Vantagem o acréscimo pecuniário resultante de adicional ou gratificação;

XV. Promoção a passagem do servidor de um nível para outro imediatamente superior, no mesmo cargo efetivo;

XVI. Progressão a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, dentro de um mesmo nível, no mesmo cargo efetivo.

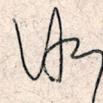
CAPÍTULO II

Seção I

Plano de Carreira

Art. 3º O Plano de Carreira observará as seguintes diretrizes:

I. o desenvolvimento do servidor na carreira com base na igualdade de oportunidades, no mérito profissional, na formação acadêmica, na qualificação profissional, no esforço pessoal e na contribuição para o atendimento dos objetivos da instituição e do setor;



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

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. melhoria da qualificação dos servidores através de programas de aperfeiçoamento profissional;

V. valorização dos servidores;

VI. melhoria da qualidade de vida no trabalho;

VII. melhoria da imagem dos servidores e do serviço público;

VIII. busca do envolvimento e comprometimento dos servidores com os objetivos da Administração Municipal;

IX. eficiência na prestação dos serviços;

X. participação dos servidores na gestão do Plano de Carreira, assegurada a transparência e publicidade dos atos.

Art. 4º A investidura em cargo de carreira dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, sempre no primeiro padrão do primeiro nível da respectiva carreira.

Art. 5º O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á pela movimentação ascendente de um padrão para outro, quando se tratar de progressão, e de um nível para outro, quando se tratar de promoção.

Parágrafo único - A progressão e a promoção sempre ocorrem dentro de um mesmo cargo.

Art. 6º A movimentação do servidor na carreira é condicionada à comprovação de desenvolvimento pessoal e de desempenho favorável das funções do cargo, avaliado segundo critérios objetivos e fatores pré-estabelecidos, conjugados com o tempo de serviço, visando o incentivo à especialização no exercício da função pública.

§1º Presumir-se-á favorável, para efeito de progressão, o desempenho do servidor enquanto este permanecer no exercício de mandato sindical.

§2º Não serão computados, para efeito de progressão e promoção, os períodos de afastamento e licença, não considerados como de efetivo exercício nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos da Prefeitura de Ouro Preto.

CA

PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

Seção II

Progressão

Art. 7º Progressão é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro imediatamente superior, no mesmo nível, tendo por origem o resultado positivo na avaliação de desempenho, realizada segundo os critérios objetivos e os fatores predefinidos.

Art. 8º Para adquirir a progressão o servidor deverá:

I. cumprir o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício, contados do ingresso no último padrão adquirido, ou do enquadramento na carreira, e a cada igual período para uma nova progressão;

II. obter resultado positivo, com média maior ou igual a 7 (sete), na avaliação de desempenho de seu cargo, durante o interstício a que se refere a alínea anterior.

§1º Sujeitar-se-á o servidor à avaliação de desempenho de seu cargo, relativo a cada ano do interstício referido no inciso I deste artigo, na forma estabelecida por esta lei.

§2º Enquanto o servidor estiver respondendo a processo administrativo disciplinar, suspende-se o decurso do interstício de progressão; no caso de absolvição, contar-se-á em favor do servidor o período de suspensão.

Art. 9º O acréscimo de vencimento em decorrência da progressão será devido a partir da data do preenchimento dos requisitos estabelecidos no artigo 8º desta lei.

Art. 10 Para o efeito de progressão no cargo de que seja titular em caráter efetivo, o licenciado para mandato sindical, fará jus à progressão automática, não havendo a necessidade da avaliação de desempenho prevista no inciso II, do art. 8º desta Lei Complementar.

Art. 11 O primeiro padrão do nível I, constante do Anexo I desta Lei Complementar, corresponde ao vencimento base inicial do cargo para o qual o servidor foi empossado, determinado pelo Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura de Ouro Preto ou por lei especial.

§1º Os padrões seguintes ao primeiro padrão de cada nível correspondem a 3% de acréscimo sobre o padrão imediatamente anterior, no limite de 15 (quinze) padrões para cada nível.

§2º O vencimento base tratado no caput deste artigo é aquele desprovido de qualquer acréscimo remuneratório, vantagem ou incorporação, decorrente de gratificação ou adicional.

§3º A correção ou reajuste, incidentes sobre o vencimento dos servidores, serão realizados sobre o valor do primeiro padrão do nível I, sendo automáticas as atualizações dos demais valores de padrões e níveis da carreira, obedecendo às regras desta Lei Complementar.

CA3



**OURO
PRETO**

PATRIMÔNIO
CIDADÃO



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

§4º As atualizações de valores dos demais padrões e níveis de carreira de que trata o §3º deste artigo serão apresentados por meio de decreto, conforme as regras desta Lei Complementar.

Seção III

Promoção

Subseção I

Disposições Gerais

agora = **Art. 12** Promoção é a passagem do servidor efetivo para o nível subsequente da classe, ocupando o padrão correspondente, no novo nível, ao que estava posicionado no nível anterior, salvo se a promoção se der juntamente com a progressão.

§1º A toda classe de cargos serão atribuídos 4 (quatro) níveis, formando a série de classe.

§2º Se a promoção do servidor se der juntamente com a progressão, o servidor será posicionado, no novo nível, no padrão referente à sua progressão.

§3º A promoção deverá ser requerida pelo servidor em formulário próprio e comprovando o cumprimento dos requisitos legais.

§4º Será concedida somente uma promoção no interstício previsto no inciso II dos artigos 18 e 19, respeitados os demais requisitos legais, ainda que o servidor possua titulação e/ou capacitação para mais de uma promoção no período.

Art. 13 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. 14 O servidor terá a concessão de sua promoção suspensa quando:

I. houver faltado injustificadamente, no período aquisitivo, mais de 5 (cinco) dias consecutivos ou 10 dias alternados;

II. ter sofrido punição disciplinar administrativa aplicada após processo administrativo disciplinar durante o período aquisitivo, conforme Estatuto do Servidor;

III. estiver afastado do exercício do cargo, desde que não seja a ausência computada como de efetivo exercício nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ouro Preto.

§1º A suspensão referida no *caput* deste artigo será de um ano no caso previsto no inciso I.

UAZ

PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

§2º A suspensão, no caso do inciso II do *caput* deste artigo, será:

- I. de um ano, se apenado com advertência;
- II. de dois anos, se apenado com suspensão inferior a trinta dias;
- III. de quatro anos, se apenado com suspensão igual ou superior a trinta dias.

§3º No caso previsto no inciso III do *caput* deste artigo, a suspensão se dará pelo tempo em que o servidor estiver afastado.

§4º O caso previsto no inciso III do *caput* deste artigo suspende a contagem de tempo do interstício necessário à progressão e à promoção.

§5º A suspensão prevista no parágrafo anterior extingue-se com o retorno do servidor ao efetivo exercício do cargo.

§6º Os casos não previstos neste artigo serão objeto de deliberação pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 15 Os servidores à disposição de outro órgão ou entidade terão os prazos considerados para progressão e promoção suspensos, exceto se houver licença para exercício de mandato sindical.

Art. 16 O servidor promovido reiniciará a contagem de tempo no nível superior, para o efeito de nova promoção.

Art. 17 Para efeitos de cálculos de valores de promoção, constante do anexo I desta Lei Complementar, será observado o seguinte:

- I. o primeiro padrão do nível II corresponde ao acréscimo de 13% (treze por cento) sobre o valor do primeiro padrão do nível I;
- II. o primeiro padrão do nível III corresponde ao acréscimo de 26% (vinte e seis por cento) sobre o valor do primeiro padrão do nível I;
- III. o primeiro padrão do nível IV corresponde ao acréscimo de 39% (trinta e nove por cento) sobre o valor do primeiro padrão do nível I.

Subseção II

Da Promoção Fundada na Qualificação

Art. 18 Para requerer a promoção fundada na qualificação, deverá o servidor efetivo satisfazer cumulativamente os seguintes requisitos:

- I. encontrar-se em efetivo exercício na Prefeitura de Ouro Preto;
- II. ter obtido resultado positivo em no mínimo 2 (duas) avaliações de desempenho

Utz

PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

realizadas anualmente;

III. possuir formação exigida para o novo nível, conforme previsto no Anexo I desta Lei Complementar.

§1º Caso o servidor ultrapasse um ou mais níveis de formação, conforme Anexo I desta lei complementar, possuindo formação mais elevada sem possuir a titulação do nível inferior, será o mesmo posicionado no nível imediatamente superior ao que estava quando do requerimento da promoção.

§2º No caso do parágrafo anterior, em um novo período de promoção, a mesma titulação poderá ser usada, até que a posição do servidor na carreira corresponda ao seu nível de formação.

§3º Somente poderá ser requerida uma promoção no interstício do inciso II do caput deste artigo.

Subseção III

Da Promoção Fundada na Capacitação

Art. 19 Para requerer a promoção fundada na capacitação, deverá o servidor efetivo satisfazer cumulativamente os seguintes requisitos:

- I. encontrar-se em efetivo exercício na Prefeitura de Ouro Preto;
- II. ter obtido resultado positivo em no mínimo 2 (duas) avaliações de desempenho realizadas anualmente;
- III. possuir carga horária mínima em capacitação, fornecida ou conveniada com o Município de Ouro Preto, homologada pela Administração Municipal.

§1º As disposições relativas à forma, carga horária mínima e convênios sobre capacitação serão reguladas por Decreto.

§2º Os certificados de capacitação utilizados numa promoção não poderão ser utilizados para compor a carga horária mínima de uma nova promoção.

§3º Somente poderá ser requerida uma promoção no interstício do inciso II do caput deste artigo.

Seção IV

Avaliação de Desempenho

Art. 20 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 os seguintes fatores:

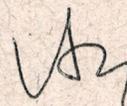
U37

PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

- I. Assiduidade: objetiva verificar a frequência 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 a 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 em determinado espaço de tempo;
- V. Responsabilidade: objetiva analisar o cuidado que o servidor dispensa aos recursos financeiros e materiais sob sua responsabilidade, além da observância da ética e do sigilo profissional com relação à natureza do cargo;
- VI. Qualidade do trabalho: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados, incluindo ainda a cordialidade no trato com o cidadão;
- 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 à 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. 21 Ficam criadas as seguintes Comissões:

- I. Comissão de Avaliação de Desempenho dos Servidores da Secretaria Municipal de Saúde;
- II. Comissão de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Quadro Geral.



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

Parágrafo único - A avaliação de desempenho terá nota máxima de 10 (dez) pontos distribuídos entre os itens enumerados no artigo anterior e da forma prevista no Anexo II desta Lei Complementar.

Art. 22 As Comissões de Avaliação de Desempenho serão compostas por 3 (três) servidores efetivos e estáveis, nomeados pelo Prefeito para um mandato de 4 (quatro) anos.

§1º A Comissão prevista neste artigo será responsável pela avaliação dos servidores, baseado em parecer do chefe imediato ou do imediatamente superior a este sobre cada servidor.

§2º Os membros da Comissão de Avaliação de Desempenho receberão gratificação mensal de 2 (duas) UPM's.

§3º Das decisões das Comissões de Avaliação de Desempenho dos Servidores caberá recurso à Comissão de Recursos de Avaliação, que dará a palavra final sobre cada caso.

Art. 23 Fica criada a Comissão de Recursos de Avaliação, composta por 03 (três) servidores efetivos e estáveis, nomeados pelo Prefeito para um mandato de 4 (quatro) anos.

Parágrafo único - A Comissão de que trata o caput deste artigo será composta por:

- I. 1 representante da Secretaria de Educação;
- II. 1 representante da Secretaria de Saúde;
- III. 1 representante dos servidores do Quadro Geral.

Art. 24 A avaliação de desempenho será feita anualmente.

§1º Não haverá progressão ou promoção do servidor se não tiver sido avaliado o seu desempenho no cargo, no período do interstício, salvo na hipótese de flagrante omissão da Administração.

§2º O servidor afastado do cargo efetivo em virtude de nomeação para o desempenho de cargo comissionado será avaliado por sua chefia imediata, nos termos desta seção, para efeitos de movimentação em seu cargo efetivo.

§3º A avaliação será parcial quando for alterada a lotação do servidor por mais de 90 (noventa) dias durante o período em que estiver sendo avaliado, e o resultado final da avaliação corresponderá à média aritmética de suas avaliações parciais.

§4º Os servidores que tiverem mudança de Chefia Imediata durante o período de avaliação serão avaliados parcialmente, e o resultado final da avaliação corresponderá à média aritmética de suas avaliações parciais.

[Handwritten signature]



**OURO
PRETO**

PATRIMÔNIO
CIDADÃO



PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

Art. 25 O resultado final da avaliação de desempenho será registrado pelos avaliadores em formulário próprio, e corresponderá à soma dos pontos obtidos na avaliação dos fatores enumerados no parágrafo único do art. 20 desta Lei Complementar.

CAPÍTULO III

DAS REGRAS DE ENQUADRAMENTO

Seção I

Disposições Gerais

Art. 26 A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano de Carreira dar-se-á mediante enquadramento, seguindo critérios determinados nesta seção.

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

Art. 27 Observada a correlação dos cargos, no confronto do quadro atual com o proposto, proceder-se-á ao enquadramento dos servidores no primeiro padrão do primeiro nível de sua classe de cargos.

§1º Para fazer jus à movimentação na carreira, com vistas à progressão e à promoção, o servidor deve adquirir a qualificação mínima exigida para o cargo e para a promoção, nos termos das seções II e III do capítulo II desta Lei Complementar.

§2º 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 cargo exercido no Poder Executivo Municipal de Ouro Preto.

Art. 28 Efetivado o enquadramento, prosseguirá, no padrão dele resultante, a contagem do período aquisitivo para o efeito de progressão e promoção, conforme regras das seções II e III do capítulo II desta Lei Complementar.

Art. 29 O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 90 (noventa) dias para apresentar recurso junto à Superintendência de Recursos Humanos, que estudará o caso e encaminhará relatório ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

Art. 30 O servidor em desvio de função deverá retornar ao cargo efetivo de origem e será enquadrado em relação a este.

Uz

PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

Parágrafo único - O servidor readaptado será avaliado no cargo em que se der a readaptação.

Seção II

Das Parcelas Remuneratórias

Art. 31 Fica extinta a incorporação de gratificação de função ou de cargo comissionado com previsão no artigo 102 da Lei Complementar 02/2000.

§1º Os servidores efetivos que recebem ou tiverem recebido vantagem pecuniária em virtude do desempenho de função gratificada ou de cargo comissionado, terão a oportunidade de incorporá-la, de forma proporcional, à sua remuneração desde que sejam exonerados do respectivo cargo ou função.

§2º A proporcionalidade prevista no parágrafo anterior será relativa a 5(cinco) anos se o exercício de função gratificada ou cargo comissionado for ininterrupto e o servidor se encontrar em efetivo exercício do cargo ou função de confiança na data da entrada em vigor da presente lei.

§3º A proporcionalidade prevista no parágrafo primeiro deste artigo será relativa a 10(dez) anos se exercício de função gratificada ou cargo comissionado for alternado ou, sendo ininterrupto, se o servidor não estiver em efetivo exercício do cargo comissionado ou função de confiança na data da entrada em vigor da presente lei.

§4º O marco final para o cálculo do tempo de efetivo exercício em função gratificada ou cargo comissionado, para os fins deste artigo, é a data de entrada em vigor da presente Lei Complementar.

§5º Após a exoneração e a incorporação, de que tratam os parágrafos anteriores, o servidor efetivo ficará impedido, pelo prazo de 06(seis) meses, de ser nomeado para nova função de confiança ou cargo comissionado.

§6º Caso o servidor seja nomeado, a despeito do impedimento previsto no parágrafo anterior, o mesmo terá suspenso o pagamento da gratificação incorporada.

§7º A suspensão tratada no parágrafo anterior dar-se-á pelo prazo que durar a nomeação para a função de confiança ou cargo comissionado em desrespeito à previsão do §5º deste artigo.

Art. 32. Fica extinto o quinquênio previsto no art. 107 da Lei Complementar nº 02/2000.

§1º A partir da entrada em vigor desta Lei Complementar, os servidores que recebem o quinquênio, já extinto pela Lei Complementar nº 21/2006, continuarão a receber o valor auferido até então, na forma do artigo 33, *caput*, desta lei complementar.

§2º Os servidores que possuem período aquisitivo pendente, ou seja, incompleto, na data da entrada em vigor desta Lei Complementar, terão direito a auferir a vantagem após

U3

completarem o período em curso, respeitada a disposição do artigo 107 da Lei Complementar 02/2000.

§3º Enquanto durar o decurso de tempo necessário ao recebimento do último quinquênio, conforme previsto no parágrafo anterior, o servidor não ingressará na carreira.

§4º Os servidores que estiverem na situação prevista no §2º deste artigo, poderão optar pelo ingresso na carreira, desde que desistam expressamente do período aquisitivo em curso do último quinquênio e de quaisquer vantagens remuneratórias dele decorrentes, e assim o requeiram à Superintendência de Recursos Humanos no prazo de 90 (noventa) dias contados da entrada em vigor desta Lei Complementar.

Art. 33 Os adicionais e gratificações previstos nos artigos anteriores, quando incorporados à remuneração em virtude do advento da carreira, receberão somente o reajuste linear sobre seu valor, juntamente com o aumento anual dos servidores, não sendo computados para fins de progressão e promoção na carreira, nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Parágrafo único - Quaisquer vantagens, adicionais ou gratificações que ultrapassem o vencimento base, previsto em lei para os respectivos cargos, serão incorporadas à remuneração e seu processamento se dará na forma do *caput* deste artigo.

Art. 34 Quaisquer vantagens, adicionais, gratificações ou parcelas remuneratórias, que tenham como base de cálculo o vencimento, serão calculadas sobre o valor correspondente ao Nível I Padrão I da carreira do servidor.

Art. 35 São abrangidos por esta Lei Complementar os seguintes cargos:

I. Os servidores da Secretaria de Saúde, com previsão no Anexo II da Lei Complementar nº 21, de 1º de novembro de 2006, e suas alterações;

II. Os servidores do Quadro Geral, com previsão no Anexo I da Lei Complementar nº 21, de 01 de novembro de 2006, e suas alterações.

CAPÍTULO IV

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 36 Os servidores efetivos que recebem ou tiverem recebido vantagem pecuniária em virtude do desempenho de função gratificada ou de cargo comissionado poderão optar pelo disposto no artigo 31 desta Lei Complementar, ou pelo disposto no art. 31 *caput* da Lei Complementar Municipal nº 81, de 1º de setembro de 2010, no prazo de 90

U3

PREFEITURA MUNICIPAL DE OURO PRETO

(noventa) dias após a entrada em vigor desta Lei.

§1º Se o servidor que escolher pelo disposto no artigo 31 desta lei complementar, poderá optar como marco final do cálculo da proporcionalidade a data de exoneração no cargo comissionado ou função gratificada.

§2º Caso o servidor não faça a opção no prazo estabelecido no caput deste artigo reputar-se-á abrangido pelas regras do art. 31 desta lei complementar.

Art. 37 São partes integrantes da presente lei complementar:

I. Anexo I – Planilha das carreiras das classes de cargos previstas nesta Lei Complementar;

II. Anexo II – Tabela de distribuição de pontos por critérios de avaliação de desempenho.

Art. 38 O Poder Executivo, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta Lei Complementar, entregará a cada servidor uma cartilha com as informações básicas do Plano de Carreira.

Art. 39 O Poder Executivo tem o prazo de 90 (noventa) dias para regulamentar as disposições desta lei complementar.

Art. 40 Esta Lei Complementar será revisada por uma Comissão Especial formada para esse fim, após cinco anos de sua publicação.

Art. 41 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de fevereiro de 2011.

Ouro Preto, Patrimônio Cultural da Humanidade, 28 de outubro de 2011, trezentos anos da Instalação da Câmara Municipal e trinta e um anos do Tombamento.


Angelo Oswaldo de Araújo Santos
Prefeito de Ouro Preto

Projeto de Lei Complementar nº 17/11

Autoria: Prefeito Municipal

