

**ALTERAÇÕES:**

LC 82, de 04/04/2012
LC 116, de 08/11/2013
LC 120, de 13/03/2014
LC 125, de 09/04/2014
LC 155, de 31/03/2016
LC 168, de 02/10/2017
LC 171, de 01/12/2017
LC177, de 26/02/2018
LC 190, de 08/10/2018
LC 195, de 06/03/2019
LC 196, de 15/04/2019
LC 207, de 05/09/2019

LEI COMPLEMENTAR Nº 41 DE 24 DE FEVEREIRO DE 2011. *(Atualizado até LC nº 207 de 05/09/2019)*

Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Formiga, Estado de Minas Gerais.

A CÂMARA MUNICIPAL DE FORMIGA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI COMPLEMENTAR:

TÍTULO I

CAPÍTULO I **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei regula as condições de provimento dos cargos públicos, os direitos, as vantagens, os deveres e responsabilidades dos servidores públicos da Administração Pública Direta e Indireta do Poder Executivo e do Poder Legislativo do Município de Formiga.

~~§ 1º É de natureza estatutária o regime jurídico dos servidores, ressalvados os casos excepcionais de empregos públicos regidos pela CLT, já identificados nos respectivos Planos de Carreiras dos Servidores da Administração Direta do Município.~~

§ 1º É de natureza estatutária o regime jurídico dos servidores, ressalvados os casos excepcionais de empregos públicos regidos pela CLT, já identificados nos respectivos Planos de Carreiras dos Servidores da Administração Direta e Indireta do Município, inclusive os Servidores do Poder Legislativo. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º, § 1º).*

§ 2º Os servidores municipais da área de Educação terão Estatuto próprio, conforme determinação legal superior.

~~**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei, os servidores públicos do Município de Formiga são filiados ao Regime Próprio de Previdência Social - PREVIFOR, ressalvados os agentes políticos, cargos em comissão de recrutamento amplo e aqueles admitidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas que se encontram relacionados no Anexo III do Plano de Carreira Geral da Administração Direta, que permanecem vinculados ao Regime Geral de Previdência para fins de afastamentos, licenças ou aposentadoria a qualquer título.~~

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, os servidores públicos do Município de Formiga são filiados ao Regime Próprio de Previdência Social - PREVIFOR, ressalvados os agentes políticos, cargos em comissão de recrutamento amplo e aqueles admitidos pela

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



Consolidação das Leis Trabalhistas que se encontram relacionados nos Planos de Carreira dos Servidores da Administração Direta e Indireta, que permanecem vinculados ao Regime Geral de Previdência para fins de afastamentos, licenças ou aposentadoria a qualquer título. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

Parágrafo único. O Quadro Especial de Cargos em Extinção, integrado pelos servidores celetistas que ingressaram na administração sem concurso público, mas que contam mais de 15 (quinze) anos de serviços prestados ao município, estará vinculado ao Regime Geral da Previdência Social, cujas contribuições sociais deverão ser recolhidas ao INSS.

Art. 3º Esta lei adota as seguintes definições:

I - Servidor Público: É toda pessoa física legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão, que presta serviço remunerado à Administração Pública do Município de Formiga.

II - Cargo Público: É o conjunto de atribuições e responsabilidades que se cometem a um servidor, criado por Lei, com denominação própria, atribuições específicas, número certo de vagas e vencimento específico pago pelos cofres públicos municipais.

Art. 4º Os cargos de provimento efetivo da Administração Pública Municipal Direta e Indireta serão organizados em carreiras.

Parágrafo único. Caberá ao Poder Legislativo Municipal estabelecer o Plano de Carreiras dos seus servidores.

Art. 5º As carreiras serão organizadas em classes de cargos, observadas a escolaridade e a qualificação profissional exigidas, bem como a natureza e a complexidade das atribuições a serem exercidas por seus ocupantes, na forma prevista em legislação específica.

CAPÍTULO II DO PROVIMENTO

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 6º São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - nacionalidade brasileira;

II - gozo dos direitos políticos;



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

III - regularidade em relação às obrigações eleitorais e, se do sexo masculino, com as obrigações militares;

IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos;

V - ter sido aprovado em concurso público, atendidas as condições prescritas no respectivo Edital;

VI - aptidão física e mental, comprovada em inspeção médica oficial;

VII - idoneidade moral;

VIII - possuir habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada se for o caso.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos, desde que estabelecidos em lei.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de inscrição em concurso público realizado pelo município para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras e para as quais serão reservadas no mínimo 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no concurso, nos termos do art. 198, II da Lei Orgânica do Município e da Lei Estadual nº 11.867/95.

§ 3º A inspeção médica prevista no inciso VI do *caput* deste artigo, será de caráter eliminatório e será realizada por Junta Médica Oficial designada para essa finalidade ou por credenciamento de empresa especializada em medicina do trabalho, contratada para esse fim.

§ 4º Não poderá tomar posse o candidato que, mesmo aprovado nas provas objetivas e outras previstas no Edital do Concurso Público, não for declarado apto física e mentalmente para o exercício do cargo pretendido.

§ 5º É de responsabilidade do servidor estar regularmente registrado junto ao respectivo Conselho de Classe competente, bem como manter em dia suas contribuições anuais, de forma a garantir o exercício legal das atividades competentes.

§ 6º Caso o servidor não contribua anualmente para o respectivo conselho de classe, ficará a Administração autorizada a fazê-lo, descontando da folha de pagamento o valor correspondente, bem como multas, juros e atualização monetária que forem imputadas à Administração pela fiscalização do órgão competente.

Art. 7º O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato do Chefe do respectivo Poder e, se for o caso, do dirigente superior de órgão da Administração Pública Indireta.



Art. 8º A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

§ 1º Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, observados os requisitos que a lei estabelecer.

§ 2º É proibido o exercício gratuito de cargos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 9º São formas de provimento em cargo público:

- I - nomeação;
- II - readaptação;
- III - reversão;
- IV - aproveitamento;
- V - reintegração;
- VI - recondução.

SEÇÃO II DA NOMEAÇÃO

Art. 10. A nomeação far-se-á:

I - em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira;

II - em comissão, para cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração, assim declaradas em lei;

~~III - em substituição, nos casos de impedimento legal do ocupante de cargo de provimento efetivo ou em comissão;~~

III - em substituição, nos casos de impedimento legal do ocupante de cargo de provimento efetivo, direção, chefia e assessoramento, na forma da lei. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

Parágrafo único. O servidor, ocupante de cargo em comissão, ou de natureza especial, poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade.



Art. 11. A nomeação para cargo de carreira, ou cargo isolado, de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidas a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Parágrafo único. Os demais requisitos para o ingresso e o desenvolvimento do servidor na carreira, mediante progressão, serão estabelecidos pela lei que fixará diretrizes do sistema de carreira na Administração Pública Municipal e seus regulamentos, ficando resguardado os direitos adquiridos e futuros, resguardados expressamente, dos servidores efetivos aprovados em concurso público realizado até a aprovação desta lei.

Art. 12. A nomeação obedecerá a ordem de classificação em concurso, o número de vagas, o prazo de sua validade e será, sempre, para o grau ou padrão de vencimento inicial da classe na qual o cargo estiver enquadrado, conforme as condições estabelecidas no Edital.

§ 1º A nomeação se dará na classe e grau iniciais para o qual o candidato foi aprovado.

§ 2º A nomeação para cargo de provimento efetivo sujeitará o servidor nomeado, à apuração do cumprimento dos requisitos do estágio probatório e avaliação especial de desempenho, por meio de comissão instituída para esta finalidade, na forma da lei.

SEÇÃO III DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 13. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser utilizadas, também, outras formas de avaliação, sendo a inscrição do candidato condicionada ao pagamento do valor fixado no Edital, quando indispensável ao seu custeio, ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

Art. 14. O concurso público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos a serem satisfeitos pelos candidatos, serão estabelecidos em Edital, a ser fixado na sede dos órgãos municipais e publicado no órgão oficial de imprensa do Município, se houver, ou em periódico de grande circulação no Município ou Região.

§ 2º Não se abrirá novo concurso, enquanto a ocupação do cargo puder ser feita por servidor em disponibilidade ou por candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade não expirado.

§ 3º A aprovação em concurso público gera direito a nomeação, em conformidade com o número de vagas disponibilizadas em edital, sendo que quando esta



ocorrer, deverá ser respeitada a ordem de classificação dos candidatos, após prévia inspeção médica oficial.

SEÇÃO IV DA POSSE

Art. 15. Posse é a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo público, com o compromisso de desempenhar com eficiência, moralidade, assiduidade e legalidade as tarefas do cargo, formalizada com a assinatura do termo pela autoridade competente e pelo empossando.

~~§ 1º A posse ocorrerá no prazo de 15 (quinze) dias contados da publicação do ato de provimento, a requerimento do interessado e desde que haja interesse público na prorrogação.~~

§ 1º A posse ocorrerá no prazo de 15 (quinze) dias contados do ato de provimento, prorrogável por mais 15 (quinze) dias, a requerimento do interessado e desde que haja interesse público na prorrogação por igual período. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

~~§ 2º Em se tratando de servidor, que esteja na data de publicação do ato de provimento, em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do referido impedimento.~~

§ 2º Em se tratando de servidor, que esteja na data do ato de provimento, em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, o prazo será contado do término do referido impedimento. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

§ 3º A posse poderá ocorrer mediante procuração específica, lavrada por instrumento público.

§ 4º Só haverá posse nos casos de provimento por nomeação, originada de aprovação em concurso público válido.

§ 5º No ato da posse, o empossando apresentará, obrigatoriamente, declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio, declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública, além dos elementos necessários ao seu assentamento individual.

§ 6º Para os fins do disposto no § 5º deste artigo, o empossando poderá, a seu critério, entregar cópia da declaração anual de bens, apresentada aos órgãos fazendários, de conformidade com a legislação do Imposto Sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza e respectivas atualizações.



§ 7º O empossando, se ocupante de cargo público inacumulável, deverá apresentar o comprovante do pedido de exoneração desse cargo no ato da posse.

§ 8º O ato de provimento será anulado, se a posse não ocorrer no prazo previsto no § 1º deste artigo.

Art. 16. A posse em cargo público dependerá de prévia inspeção médica oficial.

Parágrafo único. Só poderá ser empossado, aquele que for julgado apto, física e mentalmente, para o exercício do cargo.

SEÇÃO V DO EXERCÍCIO

Art. 17. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo público ou da função de confiança.

Parágrafo único. À autoridade competente, para onde for designado o servidor, compete dar-lhe exercício.

Art. 18. É de 15 (quinze) dias, contados da data da posse, o prazo para que o servidor, entre em exercício, quando apresentará ao órgão competente os elementos necessários ao lançamento de seus dados individuais indispensáveis ao assentamento legal e legítimo, a ser lavrado e arquivado pelo órgão da administração responsável.

Parágrafo único. Será exonerado do cargo ou anulado o ato de designação para função de confiança, do servidor que não entrar em exercício no prazo previsto no *caput* deste artigo.

Art. 19. O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do servidor.

Art. 20. A área de Recursos Humanos da Administração Municipal manterá atualizado o registro cadastral dos dados funcionais do servidor até a data em que o mesmo deixar o cargo, emprego ou função pública.

~~**Art. 21.** O servidor está sujeito a jornada regular de até 8 (oito) horas diárias, ou carga horária até o limite de 40 (quarenta) horas semanais.~~

Art. 21. O servidor está sujeito a jornada regular de até 8 (oito) horas diárias, com carga horária até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, exceto os servidores admitidos com jornada diferenciada em regime de escala de revezamento, na forma prevista nesta Lei, na Lei de criação de cargos específica e no edital de concurso público. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 2º).*



~~**Parágrafo único.** As horas excedentes da jornada de trabalho regular são consideradas serviço extraordinário e remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento).~~

§ 1º As horas excedentes da jornada de trabalho regular de até 8 (oito) horas diárias, com carga horária até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, são consideradas serviço extraordinário e remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), exceto nos domingos, feriados, pontos facultativos, em que o acréscimo será de 100% (cem por cento). *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 2º).*

§ 2º Fica resguardado o direito ao pagamento do repouso semanal remunerado aos servidores admitidos com jornada de trabalho diferenciada em regime de escala de revezamento. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 2º).*

§ 3º No âmbito do Poder Legislativo, os servidores não receberão horas extras, mas estarão sujeitos ao regime de compensação de horas, devendo esta compensação ser autorizada pela Chefia Imediata, conforme dispuser Resolução. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 2º).*

Art. 22. O exercício de cargo em comissão ou função de confiança exigirá de seu ocupante integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração Pública Municipal.

SEÇÃO VI DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 23. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório por um período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliações especiais de desempenho.

Parágrafo único. O servidor integrante do quadro efetivo do órgão municipal que se submeter a novo concurso público para cargo de outra carreira, ficará sujeito ao estágio probatório para o novo cargo, nos exatos termos deste Estatuto.

~~**Art. 24.** Durante o estágio probatório, o servidor do Poder Executivo — administração direta e indireta será submetido a 5 (cinco) avaliações de desempenho, conforme as condições definidas neste artigo:~~

~~I — A primeira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 3 (três) meses de efetivo exercício e será avaliado:~~

- ~~a) assiduidade;~~
- ~~b) disciplina;~~



- e) pontualidade;
- d) capacidade de iniciativa;
- e) produtividade;
- f) respeito às normas e regulamentos;
- g) responsabilidade.

~~II— A segunda avaliação ocorrerá em até 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 12 (doze) meses de efetivo exercício, sendo aplicados os critérios previstos no inciso anterior, além dos abaixo estabelecidos:~~

- a) capacidade de aprendizado e de desenvolvimento profissional;
- b) capacidade de trabalho em equipe;
- c) interesse;
- d) adaptação.

~~III— A terceira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 18 (dezoito) meses de efetivo exercício e será avaliado, além dos critérios previstos nos incisos anteriores:~~

- a) economicidade;
- b) flexibilidade;
- c) impessoalidade.

~~IV— A quarta avaliação ocorrerá em até 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício e avaliará todos os critérios previstos nos incisos anteriores.~~

~~V— A quinta avaliação ocorrerá em até 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 30 (trinta) meses de efetivo exercício e avaliará todos os critérios previstos nos incisos anteriores.~~

Parágrafo único. ~~Os servidores da Câmara Municipal estão sujeitos às normas de avaliação de desempenho estabelecidas na Resolução nº 289/2006.~~

Art. 24. Durante o estágio probatório, o servidor do Poder Executivo – administração direta e indireta será submetido a 5 (cinco) avaliações de desempenho, conforme as condições definidas neste artigo:

I - A primeira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 3 (três) meses de efetivo exercício;

II - A segunda avaliação ocorrerá em até 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 12 (doze) meses de efetivo exercício;

III - A terceira avaliação ocorrerá dentro de, no máximo, 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 18 (dezoito) meses de efetivo exercício;

IV - A quarta avaliação ocorrerá em até 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício;



V - A quinta avaliação ocorrerá em até 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 30 (trinta) meses de efetivo exercício.

§1º Em todas as 5 (cinco) avaliações, serão avaliados os seguintes critérios:

- a) assiduidade;
- b) disciplina;
- c) pontualidade;
- d) capacidade de iniciativa;
- e) produtividade;
- f) respeito às normas e regulamentos;
- g) responsabilidade;
- h) capacidade de aprendizado e de desenvolvimento profissional;
- i) cooperação e solidariedade;
- j) interesse;
- k) adaptação;
- l) economicidade;
- m) flexibilidade;
- n) respeito.

§2º Os servidores da Câmara Municipal estão sujeitos às normas de avaliação de desempenho estabelecidas na Resolução nº 289/2006. (*Redação dada pela LC nº 195/2019*).

~~**Art. 25.** Somente o efetivo exercício das atribuições do cargo para o qual o servidor foi concursado poderá ser computado para o cumprimento do estágio probatório, havendo a suspensão de tal prazo caso ele venha a ocupar cargo diferente, bem como nos casos de cessão a outros órgãos.~~

~~**Art. 25.** Somente o efetivo exercício das atribuições do cargo para o qual o servidor foi concursado poderá ser computado para o cumprimento do estágio probatório, havendo a suspensão de tal prazo caso ele venha a ocupar cargo diferente, bem como nos casos de cessão para outros órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo e Legislativo Municipal, quando estiver desempenhando atribuições diferentes de seu cargo de provimento efetivo. (*Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º*).~~

Art. 25. Para o cumprimento do estágio probatório será computado todo o tempo de efetivo exercício do servidor, inclusive no exercício de cargo em comissão, função gratificada ou agente político, sendo nestes casos, avaliado pelo seu superior hierárquico.

§1º O estágio probatório será suspenso em caso de afastamento igual ou superior a 6 (seis) meses;

§2º Para os efeitos deste artigo, os servidores que ingressaram no serviço público antes da vigência das alterações dispostas nesta Lei Complementar, serão avaliados independente do cargo ou função exercido, de modo a garantir a consolidação do estágio probatório e garantir a permanência de regra única após o procedimento.



§3º A Comissão de Avaliação de Desempenho, no uso de suas funções, poderá avaliar e agir em todas as situações não previstas expressamente em lei, de modo a garantir a lisura e coerência de todo o processo. (*Redação dada pela LC nº 195/2019*).

Art. 26. A suspensão do prazo de estágio probatório importa o cômputo do período já cumprido pelo servidor, voltando a ser computado pelo que lhe resta quando do retorno ao efetivo exercício do cargo para o qual foi concursado.

SUBSEÇÃO I DOS CRITÉRIOS E FORMAS DE AVALIAÇÃO

Art. 27. Os critérios de avaliação *dos servidores do Poder Executivo* – administração direta e indireta - são assim definidos:

I - Assiduidade: refere-se ao comparecimento com regularidade e exatidão ao local de trabalho;

II - Disciplina: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia;

III - Pontualidade: refere-se ao respeito e cumprimento dos horários estabelecidos;

IV - Interesse: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas.

V - Observância das normas e regulamentos: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia;

VI - Responsabilidade: refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante;

VII - Adaptação: refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público;

VIII - Capacidade de trabalho em equipe: refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situações de trabalho;

IX - Capacidade de aprendizado e de desenvolvimento profissional: refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas que são cometidas;

X - Produtividade: refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo;



XI - Economicidade: refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;

XII - Flexibilidade: refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem da rotina, mas que lhe são próprias;

XIII - Capacidade de iniciativa: refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho.

XIV - Impessoalidade: refere-se à idéia de que Administração tem que tratar todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimntosas. Nem favoritismo nem perseguições são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideológicas não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie.

Art. 28. O padrão adotado para graduação de pontuação dos critérios previstos nos incisos I a XIV do art. 27 segue como sistemática a distribuição de até 05 (cinco) pontos por critério avaliado, correspondendo à seguinte classificação:

I - 05 (cinco) pontos distribuídos: conceito ótimo, referindo-se à superação das expectativas do cargo;

II - 04 (quatro) pontos distribuídos: conceito bom, referindo-se à correspondência às expectativas do cargo;

III - 03 (três) pontos distribuídos: conceito regular, referindo-se ao alcance dos resultados, mas indispensável ao desenvolvimento;

IV - 02 (dois) pontos distribuídos: conceito insuficiente, referindo-se à não apresentação de desempenho satisfatório no período avaliado, mas com possibilidade de desenvolvimento;

V - 01 (um) ponto distribuído: conceito péssimo, referindo-se à apresentação de desempenho insatisfatório e com impossibilidade de desenvolvimento.

Art. 29. Para a obtenção da pontuação final devem ser observados os pesos descritos no Anexo II, deste Estatuto, efetuando-se a multiplicação dos mesmos e dos pontos distribuídos.

Art. 30. Para a obtenção da pontuação geral em cada uma das avaliações de que trata o art. 1º será feito o somatório dos critérios avaliados, observado o limite de 100 (cem) pontos.

Art. 31. Fica estabelecido que a primeira avaliação de desempenho, baseada nos métodos e padrões fixados por esta lei, terá efeito apenas pedagógico, visando,



principalmente identificar os pontos fracos do avaliando de modo a permitir que este busque se adequar à sistemática de trabalho junto ao Município.

SUBSEÇÃO II DA COMISSÃO AVALIADORA

~~Art. 32. A Comissão de Avaliação de Desempenho será nomeada por portaria do Chefe do Poder Executivo, podendo se eximir dessa obrigação, somente aqueles que por motivo plenamente justificável, solicitarem sua exclusão da mesma.~~

~~§ 1º A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta de:~~

~~I— 03 (três) servidores efetivos, para atuarem como titulares;~~

~~II— 03 (três) servidores efetivos para atuarem como suplentes.~~

~~§ 2º A participação do servidor como membro da Comissão de Avaliação de Desempenho será de 01 (um) ano, podendo haver recondução, parcial ou total seus membros, por igual período.~~

~~§ 3º Os membros da Comissão de Avaliação de Desempenho, titulares ou suplentes que vierem a ser titulares, receberão, a título de gratificação, o valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensais, reajustada anualmente pelo índice de recomposição dos vencimentos básicos dos servidores municipais.~~

~~§ 4º A concessão e percepção da gratificação, descrita no parágrafo anterior, é de natureza transitória, não se incorporando aos vencimentos dos beneficiários, para quaisquer efeitos, sendo o pagamento realizado somente pelo período de nomeação de que trata o § 2º.~~

Art. 32. A Comissão de Avaliação de Desempenho será nomeada por portaria do Chefe do Poder Executivo, podendo se eximir dessa obrigação, somente aqueles que por motivo plenamente justificável, solicitarem sua exclusão da mesma. *(Redação dada pela LC nº 120/2014, em seu Art. 1º).*

§ 1º A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta de:

I - 03 (três) servidores efetivos, para atuarem como titulares;

II - 03 (três) servidores efetivos para atuarem como suplentes. *(Redação dada pela LC nº 120/2014, em seu Art. 1º).*

§ 2º Os membros da Comissão de Avaliação de Desempenho, titulares ou suplentes que vierem a ser titulares, receberão, a título de gratificação, o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) mensais, reajustada anualmente pelo índice de revisão geral dos



vencimentos básicos dos servidores municipais. (*Redação dada pela LC nº 120/2014, em seu Art. 1º*).

§ 3º A concessão e percepção da gratificação, descrita no parágrafo anterior, é de natureza transitória, não se incorporando aos vencimentos dos beneficiários, para quaisquer efeitos. (*Redação dada pela LC nº 120/2014, em seu Art. 1º*).

Art. 33. O Presidente da Comissão será escolhido por seus pares, que indicará outro membro para atuar como Secretário.

Art. 34. É vedada a participação de cônjuge ou parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o 2º (segundo) grau de qualquer dos avaliados.

Parágrafo único. Ocorrendo a situação mencionada no caput deste artigo, aquele que se enquadrar nesta situação, será substituído por um dos suplentes.

Art. 35. A Comissão de Avaliação de Desempenho tem como atribuições:

I - Orientar e coordenar as chefias imediatas ou responsáveis pela avaliação de desempenho;

II - Tomar ciência de todas as avaliações de desempenho;

III - Proceder diligências para apuração de quaisquer dúvidas referentes às avaliações de desempenho;

IV - Atuar na revisão da apuração dos requisitos e das avaliações do estágio probatório;

V - Appreciar o desempenho de servidor em estágio probatório;

VI - Elaborar parecer conclusivo sobre a habilitação ou inabilitação de servidor no estágio probatório.

VII - Homologar os resultados da avaliação de desempenho de servidor.

SUBSEÇÃO III DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 36. A apuração dos critérios especificados no art. 27 serão acompanhados pela chefia imediata do servidor.

Art. 37. Após a totalização dos pontos em cada uma das avaliações de que trata o art. 24, o resultado deverá ser homologado pelo Secretário, Diretor ou autoridade equivalente onde esteja lotado o servidor avaliado.



Art. 38. Cabe à Comissão de Avaliação de Desempenho dar publicidade dos resultados das avaliações de desempenho dos servidores em estágio probatório, bem como esclarecer dúvidas por meio de diligências que julgar cabíveis.

Art. 39. Após homologação do resultado, o servidor será cientificado do resultado, após o que terá prazo de 10 (dez) dias úteis para solicitar esclarecimentos sobre revisão dos procedimentos avaliatórios.

§ 1º Nos casos em que o servidor obtiver, em 02 (duas) avaliações de desempenho, conceito inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite fixado no art. 30, poderá ser instaurado procedimento administrativo para apurar a situação.

§ 2º A instauração do Procedimento Administrativo de que trata o parágrafo anterior, poderá concluir pela exoneração do servidor mal avaliado, garantindo-lhe o direito à ampla defesa e ao contraditório.

~~**Art. 40.** Em qualquer avaliação, a exceção da 1ª (primeira), o servidor que não obtiver pelo menos 50% (cinquenta por cento) da pontuação geral do limite fixado no art. 30, será considerado reprovado e independentemente de outras avaliações, exonerado nos termos do artigo anterior.~~

Art. 40. Em qualquer avaliação, a exceção da 1ª (primeira), o servidor que não obtiver pelo menos 40% (quarenta por cento) da pontuação geral do limite fixado no art. 30, será considerado reprovado e independentemente de outras avaliações, exonerado nos termos do artigo 39. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

Art. 41. Realizada a 5ª (quinta) avaliação, o desempenho do servidor em estágio probatório será apreciado pela Comissão, que elaborará parecer conclusivo pela sua habilitação ou inabilitação para o exercício do cargo.

§ 1º Do parecer que inabilitar o servidor caberá recurso nos termos deste Estatuto.

§ 2º O servidor deverá tomar ciência da decisão da Comissão de Avaliação de Desempenho, com antecedência de 30 (trinta) dias, sendo-lhe concedido prazo improrrogável de 15 (quinze) dias, a contar da comunicação, para apresentação de recurso contra a decisão desfavorável.

~~**Art. 42.** O recurso contra a decisão que considerar o servidor inabilitado no estágio probatório deverá ser dirigido ao Chefe do Poder Executivo, que analisará o caso, podendo recomendar a reconsideração relativa ao parecer da Comissão de Avaliação de Desempenho, ou homologá-la, no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias, a contar da data de protocolo do recurso.~~

Art. 42. O recurso contra a decisão que considerar o servidor inabilitado no estágio probatório deverá ser dirigido ao Chefe do Poder Executivo ou Dirigente Superior



quando se tratar de administração indireta, que analisará o caso, podendo recomendar a reconsideração relativa ao parecer da Comissão de Avaliação de Desempenho, ou homologá-la, no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias, a contar da data de protocolo do recurso. **(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).**

~~Art. 43. O servidor aprovado no estágio probatório será efetivado no cargo por ato próprio expedido pelo chefe do Poder Municipal competente.~~

Art. 43. O servidor aprovado no estágio probatório será efetivado no cargo por ato de homologação, expedido pela Comissão de Avaliação e Desempenho. **(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).**

Art. 44. O servidor reprovado no estágio probatório terá sua exoneração formalizada por ato próprio do chefe do Poder Municipal competente.

§ 1º Toda a documentação pertencente à vida funcional do servidor em estágio probatório deverá ficar arquivada por 05 (cinco) anos.

§ 2º É assegurado ao avaliando o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto sua avaliação de seu desempenho.

Art. 45. Serão computadas para fins de estágio probatório as seguintes licenças:

I - para tratamento de saúde;

II - à gestante, à adotante e a licença paternidade;

III - por acidente em serviço;

IV - para o serviço militar.

~~§ 1º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças previstas no artigo 132, incisos I (sem remuneração), III, V e VII (sem remuneração), e será retomada a sua contagem a partir do término do impedimento.~~

§ 1º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças previstas no artigo 132, incisos I (sem remuneração), III e VI, e será retomada a sua contagem a partir do término do impedimento. **(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).**

~~§ 2º Não poderão ser concedidas as licenças previstas nos incisos III, V e VII do artigo 132 para os servidores em estágio probatório.~~

§ 2º Não poderão ser concedidas as licenças previstas nos incisos IV e VII do artigo 132 para os servidores em estágio probatório. **(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).**



Art. 46. Não será permitida a cessão de servidor em estágio probatório, para ter exercício em outro órgão que não seja da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo e do Legislativo Municipal.

SEÇÃO VII DA ESTABILIDADE

Art. 47. São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

Art. 48. O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo, no qual lhe seja assegurada ampla defesa;

III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma da Lei Complementar, assegurada ampla defesa.

SEÇÃO VIII DA READAPTAÇÃO

Art. 49. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção realizada por junta médica oficial do órgão municipal.

§ 1º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga, sendo-lhe garantidas todas as vantagens permanentes do cargo original.

§ 2º O servidor readaptado poderá ser avaliado, a qualquer tempo, por Junta Médica Oficial, a requerimento próprio ou mediante solicitação fundamentada da chefia imediata.

§ 3º A Junta Médica Oficial deverá ser constituída por 02 (dois) médicos do quadro efetivo ou não, podendo ser contratado um terceiro médico pelo próprio servidor readaptando, de forma a garantir ampla defesa e participação no processo administrativo da readaptação.

§ 4º A mencionada Junta Médica terá como objetivo autorizar os afastamentos e aposentadorias por motivos de saúde, nos termos da legislação vigente.



§ 5º A readaptação será efetivada em cargo de carreira de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida.

§ 6º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será encaminhado para aposentaria.

SEÇÃO IX DA REVERSÃO

Art. 50. Reversão é o retorno à atividade de servidor aposentado por invalidez, quando, por Junta Médica Oficial, forem declarados insubsistentes os motivos da aposentadoria.

Art. 51. A reversão far-se-á no mesmo cargo ou no cargo resultante de sua transformação.

Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

Art. 52. Não poderá reverter o aposentado que já tiver completado 70 (setenta) anos de idade.

SEÇÃO X DA REINTEGRAÇÃO

Art. 53. Reintegração é a reinvestidura do servidor estável no cargo anteriormente ocupado, ou no cargo resultante de sua transformação, quando invalidada sua demissão, por decisão administrativa ou judicial.

§ 1º Na hipótese de extinção do cargo, o servidor ficará em disponibilidade, observado o disposto nos artigos 55 usque 58 desta Lei.

§ 2º Se o reintegrado vier a ocupar cargo cujo ocupante esteja em estágio probatório, será o estagiando dispensado do período probatório, sem direito a indenização, considerando que o cargo que ocupava pertencia a detentor de cargo efetivo reintegrado.

SEÇÃO XI DA RECONDUÇÃO

Art. 54. Recondução é o retorno do servidor estável ao cargo anteriormente ocupado e decorrerá de:

I - inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo;

II - reintegração do anterior ocupante.



Parágrafo único. Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor será aproveitado em outro, observado o disposto no artigo 56 desta Lei.

SEÇÃO XII DA DISPONIBILIDADE E DO APROVEITAMENTO

Art. 55. Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo.

Art. 56. O retorno à atividade, de servidor em disponibilidade, far-se-á mediante aproveitamento obrigatório em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Parágrafo único. A área de Recursos Humanos informará à autoridade competente o retorno do servidor em disponibilidade, que determinará o imediato aproveitamento do mesmo, em vaga que vier a ocorrer no quadro de pessoal da Administração Pública Municipal.

Art. 57. O aproveitamento de servidor que se encontre em disponibilidade dependerá de prévia comprovação de sua capacidade física e mental, por Junta Médica Oficial.

§ 1º Se julgado apto, o servidor assumirá o exercício do cargo no prazo de 15 (quinze) dias contados da publicação do ato de aproveitamento.

§ 2º Verificada a incapacidade definitiva, o servidor em disponibilidade será aposentado conforme regime previdenciário a que estiver vinculado.

Art. 58. Será tornado sem efeito o aproveitamento e cassada a disponibilidade se o servidor não entrar em exercício no prazo legal, salvo em caso de doença comprovada por Junta Médica Oficial.

Parágrafo único. A hipótese prevista neste artigo configurará abandono de cargo e será apurada mediante processo administrativo na forma desta Lei e sua regulamentação.

CAPÍTULO III DO TEMPO DE SERVIÇO

Art. 59. Além das ausências ao serviço previstas no artigo 155 desta Lei, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

I - férias regulamentares;

II - exercício de cargo em comissão e função de confiança ou equivalente, quando cedido a outro órgão ou entidade Federal e Estadual;

III - participação em programa de treinamento instituído e autorizado pelo respectivo órgão ou repartição municipal;

IV - desempenho de mandato eletivo Federal, Estadual, Municipal ou do Distrito Federal;

V - júri, e outros serviços obrigatórios por lei;

VI - licenças:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) para tratamento da própria saúde, até 02 (dois) anos;

c) para desempenho de mandato classista, nos termos do artigo 145 deste Estatuto;

d) por motivo de acidente em serviço;

e) prêmio, nos termos dos artigos 138 *usque* 144 deste Estatuto;

f) por convocação para o serviço militar;

g) para acompanhar ascendentes e descendentes de 1º grau ou o cônjuge/companheiro em tratamento de saúde.

~~**Parágrafo único.** A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o ano como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.~~

Parágrafo único: A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que serão convertidos em anos, considerado o mês de 30 (trinta) dias e o ano como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

Art. 60. Contar-se-á, para efeito de aposentaria e disponibilidade, apenas:

I - o tempo de serviço público prestado ao Governo Federal, Estados, Municípios e Distrito Federal;

II - a licença para tratamento de saúde de pessoa da família do servidor, com remuneração;

III - a licença para atividade política;



IV - o tempo correspondente ao desempenho de mandato eletivo Federal, Estadual, Municipal ou Distrital, anterior ao ingresso no serviço público municipal;

V - o tempo de serviço em atividade privada vinculada ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS);

VI - o tempo do serviço relativo ao serviço militar.

§ 1º Será contado em dobro o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra, nos termos da legislação federal vigente.

§ 2º É vedada a contagem cumulativa do tempo de serviço prestado, simultaneamente, em mais de um cargo ou função em órgãos públicos.

CAPÍTULO IV DA VACÂNCIA

Art. 61. A vacância do cargo público decorrerá de:

I - exoneração;

II - demissão;

III - readaptação;

IV - aposentadoria;

V - posse em outro cargo inacumulável;

VI - falecimento ou reconhecimento da ausência, nos termos da legislação civil.

Art. 62. A exoneração de cargo efetivo dar-se-á a pedido do servidor ou de ofício.

Parágrafo único. A exoneração de ofício dar-se-á:

I - quando não satisfeitas as condições do estágio probatório;

II - quando, por decorrência de prazo se aplicar a punibilidade por abandono do cargo;

III - quando, tendo tomado posse, o servidor não entrar em exercício no prazo estabelecido.



Art. 63. A exoneração de cargo em comissão e a dispensa da função de confiança se darão:

I - a juízo da autoridade competente;

II - a pedido do próprio servidor.

Art. 64. A vacância do cargo ocorrerá na data:

I - do falecimento do servidor ocupante do mesmo;

II - imediata àquela em que o servidor completar 70 (setenta) anos de idade;

III - da publicação da lei que criar o cargo e conceder dotação para seu provimento ou, da que determinar esta última medida, se o cargo já estiver criado ou, ainda, do ato que aposentar, exonerar ou demitir servidor;

IV - da posse em outro cargo de acumulação proibida.

CAPÍTULO V DA SUBSTITUIÇÃO

~~**Art. 65.** Os servidores investidos em função de confiança e os ocupantes de cargo em comissão terão substitutos indicados em regulamento.~~

Art. 65. Os servidores investidos em função de confiança, os ocupantes de cargo em comissão e agentes políticos poderão ser substituídos. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

§ 1º A substituição não será automática e dependerá de ato próprio da Administração.

~~§ 2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo em comissão ou função de confiança, nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, superiores a 15 (quinze) dias consecutivos, pagos na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período.~~

§ 2º O substituto fará jus à retribuição pelo exercício do cargo nos casos dos afastamentos ou impedimentos legais do titular, iguais ou superiores a 15 (quinze) dias consecutivos, pagos na proporção dos dias de efetiva substituição, que excederem o referido período. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

§ 3º Em caso excepcional, atendida a conveniência da Administração, o titular de cargo de direção ou chefia poderá ser nomeado ou designado, cumulativamente, como

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



substituto para outro cargo da mesma natureza, até que se verifique a nomeação ou designação do titular, recebendo neste caso, o complemento correspondente ao cargo de maior vencimento.

TÍTULO II DOS DIREITOS E VANTAGENS

CAPÍTULO I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 66. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei, nunca inferior a um salário mínimo, reajustado periodicamente, de modo a preservar-lhe o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação para qualquer fim.

Art. 67. Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei.

Parágrafo único. O vencimento do cargo público efetivo acrescido das vantagens de caráter permanente é irredutível.

Art. 68. O servidor perderá a remuneração dos dias em que faltar ao serviço, sem motivo justificado, conforme ato próprio do Poder Executivo/Legislativo Municipal.

§ 1º As faltas ao serviço de que trata o *caput* deste artigo, não poderão exceder a 03 (três) dias no mês, sob pena de aplicação das penalidades previstas em lei específica.

§ 2º Para não perder a remuneração de que trata o *caput* deste artigo, o servidor deverá repor a falta ao serviço, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, cujos critérios serão estabelecidos em legislação própria.

§ 3º A reposição das faltas, prevista no parágrafo anterior não gerará direito à percepção de remuneração extraordinária correspondente ao período reposto.

Art. 69. Salvo por imposição legal ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento de servidor.

§ 1º Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação de débito em folha de pagamento a favor de terceiros, conforme § 2º deste artigo.

§ 2º O limite para pagamento de crédito consignado em folha de pagamento é de 30% (trinta por cento) da remuneração líquida do servidor, considerando que sempre existem outros encargos que comprometem o valor líquido da remuneração.



Art. 70. As reposições e indenizações de importância recebida indevidamente pelo servidor, nos casos comprovados de dolo, fraude ou má-fé, deverão ser feitas de uma só vez, sendo que o valor correspondente deverá ser corrigido monetariamente, calculado sobre o índice de inflação oficial, independentemente de outras penalidades legais cabíveis à espécie.

Parágrafo único. Caso o débito seja originário de erro do Município, o servidor poderá devolver o valor de forma parcelada, corrigido monetariamente pelo índice da inflação oficial, devendo cada parcela corresponder, no máximo, a 10% (dez por cento) do valor da remuneração ou proventos, que será descontado em número de parcelas/mês suficientes à liquidação do débito.

Art. 71. O servidor em débito com o Erário Municipal, que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada, terá o prazo de 60 (sessenta) dias para quitá-lo.

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto implicará na inscrição do débito do servidor em dívida ativa.

Art. 72. O vencimento, a remuneração e o provento não serão objetos de arresto, seqüestro ou penhora, exceto nos casos de prestação de alimentos resultante de decisão judicial.

~~**Art. 73.** A cada um dos cargos de provimento efetivo que compõem as classes que constituem a carreira do Quadro de Pessoal corresponde um vencimento básico, conforme os respectivos Planos de Carreiras para as áreas de Educação, Saúde e Administração Geral da Administração Direta do Poder Executivo e Legislativo.~~

Art. 73. A cada um dos cargos de provimento efetivo que compõem as classes que constituem a carreira do Quadro de Pessoal corresponde um vencimento básico, conforme os respectivos Planos de Carreiras para as áreas de Educação, Saúde e Administração Geral da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo e Legislativo. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

§ 1º O vencimento básico de um cargo efetivo é a retribuição pecuniária mínima devida ao servidor pelo exercício do cargo.

§ 2º Além do vencimento básico, o servidor que ocupar qualquer um dos cargos efetivos que constituem as classes da carreira do Quadro de Pessoal da sua respectiva área, fará jus à percepção das vantagens pecuniárias previstas nesta lei.

Art. 74. Lei específica estabelecerá o valor da retribuição pecuniária dos cargos em comissão e das funções de confiança.

Art. 75. A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo e cargos em comissão, ocorrerá nos termos dispostos na lei orgânica do município.



Art. 76. A remuneração e o subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta e indireta, dos membros de qualquer dos Poderes do Município, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos, bem como os proventos, pensões ou qualquer outra espécie remuneratória, recebidos cumulativamente ou não, obedecerão às limitações impostas no art. 37, inciso XI da Constituição Federal.

Art. 77. As substituições funcionais poderão ocorrer por prazos determinados e serão pagos proporcionalmente ao período trabalhado, correspondendo à diferença entre o vencimento básico, acrescido dos adicionais inerentes à função desempenhada, expurgadas todas as vantagens pessoais do substituído em relação ao substituto.

~~§ 1º As substituições de que trata o caput deste artigo serão cabíveis apenas para os cargos comissionados e funções gratificadas. (Revogado pela LC nº 82/2012, em seu Art. 3º).~~

~~§ 2º As substituições são consideradas dobras de jornada e poderão ocorrer nos termos do artigo 37, XVI da Constituição Federal, que trata da acumulação de cargos públicos. (Revogado pela LC nº 82/2012, em seu Art. 3º).~~

~~**Art. 78.** Fica assegurado ao servidor efetivo nomeado para exercer cargo público de direção, chefia ou assessoramento, na forma que dispuser lei específica, até a data de aprovação desta lei, o direito ao apostilamento até o final da atual legislatura, nas proporções abaixo indicadas, incidentes sobre a remuneração do cargo comissionado:~~

~~I—60% (sessenta por cento), quando o servidor exercer o cargo pelo período de seis anos ininterruptos;~~

~~II—70% (setenta por cento), quando o servidor exercer o cargo pelo período de sete anos ininterruptos;~~

~~III—80% (oitenta por cento), quando o servidor exercer o cargo pelo período de oito anos ininterruptos;~~

~~IV—90% (noventa por cento), quando o servidor exercer o cargo pelo período de nove anos ininterruptos;~~

~~V—100% (cem por cento), quando o servidor exercer o cargo pelo período de 10 anos ininterruptos.~~

~~**Art. 78.** Fica assegurado ao servidor efetivo que exercer cargo ou função de direção, chefia ou assessoramento, na forma que dispuser esta Lei e a Lei que dispõe sobre a Estrutura Administrativa, até a data de aprovação desta lei, o direito ao apostilamento até o final da atual legislatura, nas proporções abaixo indicadas:~~



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

~~I—60% (sessenta por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de seis anos ininterruptos;~~

~~II—70% (setenta por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de sete anos ininterruptos;~~

~~III—80% (oitenta por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de oito anos ininterruptos;~~

~~IV—90% (noventa por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de nove anos ininterruptos;~~

~~V—100% (cem por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de 10 anos ininterruptos. (Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 4º).~~

Art. 78. Fica assegurado ao servidor estatutário que ingressou no Serviço Público até a entrada em vigor desta Lei Complementar em decorrência de aprovação em Concurso Público que exercer cargo ou função de direção, chefia ou assessoramento, na forma que dispõe esta lei e a que trata da Estrutura Administrativa, o direito ao apostilamento nas proporções abaixo indicadas:

I - 60% (sessenta por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de seis anos ininterruptos;

II - 70% (setenta por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de sete anos ininterruptos;

III - 80% (oitenta por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de oito anos ininterruptos;

IV- 90% (noventa por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de nove anos ininterruptos,.

V- 100% (cem por cento) da remuneração, quando o servidor exercer o cargo ou função pelo período de 10 anos ininterruptos.

(Redação dada pela LC nº 207/2019).

~~§ 1º As proporções previstas no artigo anterior incorporam-se à remuneração do servidor efetivo e integram os proventos da aposentadoria.~~

§ 1º As proporções previstas no artigo 78 incorporam-se à remuneração do servidor efetivo e integram os proventos da aposentadoria. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 4º).*



~~§ 2º Cumprido o interstício do artigo 78 e tendo o servidor desempenhado funções com remunerações diferentes, a importância a ser incorporada terá como base de cálculo a função que tiver sido exercida por maior tempo.~~

§ 2º Cumprido o interstício deste artigo e tendo o servidor desempenhado cargos ou funções com remunerações diferentes, a importância a ser incorporada terá como base de cálculo o cargo ou a função que tiver sido exercida por maior tempo. ***(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 4º).***

~~§ 3º Os atuais servidores efetivos que se encontram em cargos públicos de direção, chefia ou assessoramento, na forma da lei específica, cujo período aquisitivo ao apostilamento vier a ocorrer até o final da atual legislatura, poderão requerer o benefício até o dia 20 de dezembro de 2012, impreterivelmente.~~

~~§ 3º Os atuais servidores efetivos que se encontram em cargos ou funções de direção, chefia ou assessoramento, na forma desta Lei e da Lei que dispõe sobre a Estrutura Administrativa, cujo período aquisitivo ao apostilamento vier a ocorrer até o final da atual legislatura, poderão requerer o benefício até o dia 20 (vinte) de dezembro de 2012, impreterivelmente. ***(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 4º).***~~

§ 3º Os atuais servidores efetivos que se encontram em cargos públicos de direção, chefia ou assessoramento, na forma da lei específica, cujo período aquisitivo ao apostilamento vier a ocorrer até o final da atual legislatura, poderão requerer o benefício até o dia 20 de dezembro de 2012, impreterivelmente. Para os demais, desde que tenham ingressado no serviço público até a entrada em vigor da presente Lei, o período aquisitivo para o benefício contar-se-á a partir de 01/01/2013. ***(Redação dada pela LC nº 207/2019).***

§ 4º Nos casos de alteração, red denominação, transformação ou criação de cargos ou funções de direção, chefia e assessoramento nas estruturas da Administração Direta e Indireta, com atribuições similares e/ou compatíveis às do cargo em que se deu o apostilamento, fica assegurado aos servidores apostilados o enquadramento nestes, para percepção da remuneração, desde que igual ou superior. ***(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 4º).***

§ 5º Havendo conveniência para a Administração Direta e Indireta, poderá o servidor apostilado que for nomeado para exercer cargo de direção, chefia e assessoramento ou função gratificada, fazer opção pela remuneração do seu apostilamento e em consequência cumprir a carga horária de seu cargo efetivo. ***(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 4º).***

CAPÍTULO II DA SEGURIDADE SOCIAL DO SERVIDOR

SEÇÃO I



DOS BENEFÍCIOS

Art. 79. Os servidores efetivos do Município de Formiga são vinculados ao Regime Próprio de Previdência, criado e mantido pelo Instituto de Previdência Social do Município de Formiga (PREVIFOR), responsável pela arrecadação das contribuições dos servidores da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo e do Poder Legislativo do município, cabendo a esta autarquia gerenciar seus fundos de forma correta e lucrativa.

~~**Parágrafo único.** Os empregados públicos admitidos pelo Regime da CLT, sem concurso público, e os cargos em comissão, permanecerão vinculados ao Regime Geral de Previdência, até sua aposentadoria, falecimento ou demissão a qualquer título.~~

Parágrafo único: Os empregados públicos admitidos pelo Regime da CLT, sem concurso público, e os cargos em comissão de recrutamento amplo, desde que não ocupados por servidores efetivos, permanecerão vinculados ao Regime Geral de Previdência, até sua aposentadoria, falecimento ou demissão a qualquer título. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

CAPÍTULO III DAS VANTAGENS

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 80. Além do vencimento e da remuneração, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I - indenizações;

II - gratificações;

III - adicionais;

IV - auxílio funeral.

§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2º As gratificações e os adicionais somente se incorporarão ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

§ 3º As vantagens previstas nos incisos II e III do *caput* deste artigo não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão, de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.



SEÇÃO II DAS INDENIZAÇÕES

Art. 81. Constituem indenizações ao servidor as diárias, cujos valores serão pagos conforme as condições estabelecidas pelo Chefe do Poder Municipal, Executivo ou Legislativo.

SUBSEÇÃO I DAS DIÁRIAS

Art. 82. O servidor que, a serviço, se afastar do Município em caráter eventual ou transitório para outro ponto do território nacional, fará jus a passagens e diárias, para cobrir as despesas de hospedagem, alimentação e locomoção, conforme estabelecido na legislação vigente.

SEÇÃO III DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 83. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, os servidores terão direito às seguintes gratificações:

- I - gratificação de função;
- II - gratificação natalina;
- III - gratificação de estímulo à produção individual para fiscais tributários e sanitários.

SUBSEÇÃO I DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Art. 84. Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia ou assessoramento, cargo de provimento em comissão e função de confiança, poderá ser concedida uma gratificação pelo exercício do cargo, conforme estabelecido em Lei Municipal específica.

§ 1º O exercício de função gratificada ou cargo em comissão só assegurará direitos ao servidor durante o período em que este estiver exercendo o cargo ou função para a qual tiver sido nomeado.

§ 2º Afastando-se do cargo em comissão ou da função gratificada, o servidor perderá a respectiva vantagem, voltando a receber a remuneração do seu cargo de origem.



SUBSEÇÃO II DA GRATIFICAÇÃO NATALINA

Art. 85. A gratificação de Natal será paga, anualmente, a todo servidor municipal, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de efetivo exercício durante o ano civil e será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

§ 2º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de exercício será considerada como mês integral, para efeito do parágrafo anterior.

~~§ 3º A gratificação natalina poderá ser paga em até 02 (duas) parcelas, caso haja interesse da administração, de forma a diluir o impacto das despesas relativas ao custeio da mesma.~~

§ 3º A gratificação natalina poderá ser paga em até 02 (duas) parcelas, caso haja interesse da administração, de forma a diluir o impacto das despesas relativas ao custeio da mesma, podendo a primeira parcela ser paga na data do aniversário do servidor. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

§ 4º Quando na composição da remuneração do servidor envolver horas extras, deverá ser calculada sua média e somar o respectivo valor à sua remuneração fixa, para fins de gratificação natalina.

Art. 86. O servidor exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de efetivo exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 87. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária ulterior.

SUBSEÇÃO III DA GRATIFICAÇÃO DE ESTÍMULO À PRODUÇÃO INDIVIDUAL

~~**Art. 88.** Ao servidor ocupante do cargo de provimento efetivo das carreiras de Fiscal de Tributos Municipais e Fiscal Sanitário, no exercício das funções especificadas na Secretaria de Administração e de Saúde, fica assegurado o pagamento da GEPI – Gratificação para Estímulo à Produção Individual.~~

Art. 88. Ao servidor ocupante do cargo de provimento efetivo das carreiras de Fiscal de Tributos, Fiscal Sanitário, Fiscal de Obras e Posturas e Fiscal de Meio Ambiente e

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

Limpeza, no exercício das funções especificadas nas respectivas Secretarias em que estiverem subordinados, fica assegurado o pagamento da GEPI – Gratificação para Estímulo à Produção Individual. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 125/2014, em seu Art. 1º).*

Parágrafo único: O benefício previsto no caput deste artigo, será estendido aos servidores que exercerem as funções públicas mencionadas e contratados sob o regime Celetista e ainda aqueles que exercerem suas atribuições no Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 125/2014, em seu Art. 1º).*

Art. 89. A GEPI será atribuída em forma de pontos, segundo o grau de complexidade das atividades, o esforço despendido pelo servidor, a metodologia empregada, a correção, o conhecimento técnico e a apresentação dos trabalhos, o cumprimento de prazos e instruções emanadas da chefia imediata e a consecução **total ou parcial das metas** para execução das atividades fixadas.

Art. 90. A gratificação será concedida em períodos trimestrais e paga mensalmente na forma e quantidade de pontos definidos neste Estatuto.

Parágrafo único. Consideram-se trimestres os períodos de 1º de janeiro a 31 de março, de 1º de abril a 30 de junho, de 1º de julho a 30 de setembro e de 1º de outubro a 31 de dezembro de cada ano.

Art. 91. A programação, o acompanhamento, a avaliação do desempenho dos Fiscais de Tributos e Fiscais Sanitários na execução das atividades e a atribuição dos pontos GEPI competem à chefia imediata do servidor.

~~**Art. 92.** A GEPI será atribuída aos Fiscais de Tributos Municipais e Sanitários no exercício de seu cargo efetivo em face de seu desempenho na execução das atividades de fiscalização e autuação de infratores, em conformidade com as ações programadas em Acordo de Trabalho previamente pactuado com as respectivas Chefias imediatas e Secretários das áreas competentes, ouvidas a Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas e Secretaria Municipal de Fazenda, que aprovarão o processo de avaliação e concessão da gratificação, considerando a capacidade orçamentário financeira da Administração.~~

~~**Parágrafo único.** Entende-se por Acordo de Trabalho o instrumento de programação analítica de atividades fiscais a serem atribuídas ao servidor em determinado período, subsidiado por processo preliminar de discussão de compromissos de trabalho e orientado pelos processos de planejamento das ações fiscais, no campo tributário e sanitário, afetos às Secretarias de Fazenda e Saúde Municipais.~~

~~**Art. 92.** A GEPI será atribuída aos Fiscais de Tributos Municipais, Sanitários, de Obras e Posturas e Fiscais Ambientais, no exercício de seu cargo efetivo, em face de seu desempenho na execução das atividades de fiscalização e autuação de infratores, desde que cumpridas todas as condições e ações programadas em Acordo de Trabalho previamente pactuado com o Secretário da área competente, que aprovará o processo de avaliação e~~

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

~~concessão da gratificação, considerando a capacidade orçamentário/financeira da Administração. (Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2013, em seu Art. 1º).~~

~~**Parágrafo único.** Entende-se por Acordo de Trabalho, o instrumento de programação analítica de atividades fiscais a serem atribuídas ao servidor em determinado período, subsidiado por processo preliminar de discussão de compromissos de trabalho e orientado pelos processos de planejamento das ações fiscais, afetos às Secretarias aos quais estiverem vinculados. (Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2013, em seu Art. 1º).~~

Art. 92. A GEPI será atribuída aos Fiscais de Tributos Municipais, Sanitários, de Obras e Posturas e Fiscais de Meio Ambiente e Limpeza, no exercício de seu cargo efetivo, em face de seu desempenho na execução das atividades de fiscalização e autuação de infratores, desde que cumpridas todas as condições e ações programadas em Acordo de Trabalho previamente pactuado com o Secretário da área competente, que aprovará o processo de avaliação e concessão da gratificação, considerando a capacidade orçamentário/financeira da Administração. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 125/2014, em seu Art. 2º).*

§ 1º O benefício previsto no caput deste artigo, será estendido aos servidores que exercem as funções mencionadas e contratados sob o regime Celetista e ainda aqueles que exerceram suas atribuições no Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 125/2014, em seu Art. 2º).*

§ 2º Entende-se por Acordo de Trabalho, o instrumento de programação analítica de atividades fiscais a serem atribuídas ao servidor em determinado período, subsidiado por processo preliminar de discussão de compromissos de trabalho e orientado pelos processos de planejamento das ações fiscais, afetos às Secretarias aos quais estiverem vinculados. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 125/2014, em seu Art. 2º).*

~~**Art. 93.** Considera-se realizada a avaliação de desempenho quando a chefia imediata certificar, quantitativa e qualitativamente, o cumprimento total ou parcial das metas e atividades definidas no retro-mencionado Acordo de Trabalho.~~

Art. 93. Considera-se realizada a avaliação de desempenho quando o secretário certificar, quantitativa e qualitativamente, o cumprimento total ou parcial das metas e atividades definidas no retro-mencionado Acordo de Trabalho. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2013, em seu Art. 2º).*

§ 1º Poderá haver avaliação provisória nas hipóteses de:

I - execução de atividade que demande tempo superior ao trimestre; ou

II - controle de qualidade em trabalho que demande tempo superior ao prazo previsto para a atribuição da GEPI do trimestre.



§ 2º Concluída a atividade ou o controle de qualidade do trabalho, nas hipóteses previstas no § 1º será feita a avaliação definitiva e procedido o acerto da atribuição de pontos, se for o caso.

Art. 94. Concluída a avaliação de desempenho relativa à execução do Acordo de Trabalho, será atribuída no trimestre, proporcionalmente aos dias de efetivo exercício das funções específicas no período, a quantidade de pontos - GEPI, conforme o enquadramento na faixa correspondente prevista no **Anexo I** deste Estatuto.

~~**Art. 95.** O pagamento dos pontos GEPI no exercício das funções específicas observadas neste capítulo deverá contemplar os seguintes limites máximos trimestrais:~~

- ~~I – dezessete mil pontos até o terceiro trimestre de cada ano;~~
- ~~II – dezoito mil pontos o quarto trimestre de cada ano.~~

Art. 95. O pagamento dos pontos GEPI, no exercício das funções específicas observadas neste capítulo deverá contemplar:

I – Os Fiscais sanitários, Fiscais de Obras, Fiscais de Posturas e Fiscais Ambientais no exercício das suas funções receberão os pontos observando os seguintes limites trimestrais:

- a) dezessete mil pontos até o terceiro trimestre de cada ano;
- b) dezoito mil pontos o quarto trimestre de cada ano.

II – Os fiscais de tributos municipais nos exercícios das suas funções receberão os pontos observando os seguintes limites trimestrais:

- a) quarenta e cinco mil pontos até o terceiro trimestre de cada ano;
- b) quarenta e seis mil pontos o quarto trimestre de cada ano.

Parágrafo único: Os limites citados no inciso II, poderão ser aumentados de acordo com a complexidade ou tempo exigidos para a execução da atividade ou por outros fatores que justifiquem o aumento dos referidos limites. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2013, em seu Art. 3º).*

~~**Art. 96.** O pagamento dos pontos GEPI ao Fiscal de Tributos e ao Fiscal Sanitário, no exercício de suas funções, será feito mensalmente, sob a forma de adiantamento, à razão de um terço ao mês, calculado sobre o valor global do período avaliatório.~~

~~§ 1º Aos fiscais de Tributos Municipais e Sanitários, em início de exercício do cargo efetivo ou que tenham reassumido as funções específicas do cargo, até que se enquadrem nas normas do caput deste artigo, receberão, mensalmente, a título de~~



~~adiantamento, o número de pontos GEPI equivalente a um terço dos limites previstos no art. 95.~~

~~§ 2º Nas hipóteses de afastamento em razão de licença para tratar de interesse particular, exoneração do cargo efetivo, aposentadoria ou de funcionário colocado à disposição de outro órgão sem direito à percepção de GEPI, o acerto previsto no *caput* será feito por ocasião do referido afastamento.~~

Art. 96. O pagamento dos pontos GEPI aos Fiscais de Tributos Municipais, Fiscais Sanitários, Fiscais de Obras, Fiscais de Posturas e Fiscais Ambientais, no exercício de suas funções, será feito mensalmente, sob a forma de adiantamento, à razão de um terço ao mês, calculado sobre o valor global do período avaliatório. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2013, em seu Art. 4º).*

§ 1º Aos Fiscais de Tributos Municipais, de Obras e Posturas, Sanitários e Ambientais, em exercício do cargo efetivo ou que tenham reassumido as funções específicas do cargo, ou ainda, enquanto não houver a formalização de acordo de trabalho, receberão, mensalmente, a título de adiantamento, os números de pontos GEPI equivalente a um terço dos limites previstos no art. 95. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2013, em seu Art. 4º).*

§ 2º Nas hipóteses de afastamento em razão de licença para tratar de interesse particular, exoneração do cargo efetivo, aposentadoria ou de funcionário colocado à disposição de outro órgão sem direito à percepção de GEPI, o acerto previsto no *caput* será feito por ocasião do referido afastamento.

§ 3º Nos afastamentos elencados abaixo, a gratificação de que trata este artigo será devida aos fiscais de Tributos Municipais, de Obras e Posturas, Sanitários e Ambientais, sendo o valor pago mensalmente a título de adiantamento, os números de ponto GEPI equivalente a 1/3 dos limites previstos no art. 95 desta lei:

- a) por motivo de doença em pessoa da família, assim considerados os ascendentes, ou descendentes ou cônjuge em sentido amplo;
- b) para o serviço militar;
- c) para a atividade política;
- d) para prêmio, nos termos dos artigos 135 usque 141 deste Estatuto;
- e) para desempenho de mandato classista, conforme disposto no artigo 142 deste Estatuto;
- f) para capacitação;
- g) à gestante, à adotante e à paternidade;



h) para tratamento de saúde;

i) férias regulamentares. (*Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2013, em seu Art. 4º*).

Art. 97. Os pontos GEPI não integram o cálculo para os proventos de aposentadoria.

Art. 98. Para cada ponto obtido na avaliação de desempenho, será pago ao servidor o valor equivalente a 0,10 (dez centavos de real).

Parágrafo único: Os reajustes dos valores acima mencionados, serão reajustados anualmente de acordo com os índices do INPC, sempre no dia 15 de janeiro de cada ano. (*Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2013, em seu Art. 5º*).

Art. 99. A tabela de pontuação do GEPI integra o Anexo I deste Estatuto.

SEÇÃO IV DOS ADICIONAIS

Art. 100. Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, os servidores terão direito aos seguintes adicionais:

I - adicional por tempo de serviço, para aqueles que ingressaram no serviço público antes da vigência desta lei;

~~II - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;~~

II - adicional pelo exercício de atividades insalubres ou perigosas; (*Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º*).

III - adicional pela prestação de serviço extraordinário;

IV - adicional noturno;

V - adicional de férias;

VI - adicional de titulação.

SUBSEÇÃO I DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO



Art. 101. Fica assegurado e garantido o direito à percepção do adicional por tempo de serviço, também denominado quinquênio, para os servidores efetivados nos concursos públicos realizados até a data de aprovação deste Estatuto.

Parágrafo único. Dentre os servidores mencionados no caput deste artigo estão incluídos os que se encontram em estágio probatório, os efetivos e os celetistas concursados que migrarão para este estatuto, considerando que ingressaram no serviço público na vigência da legislação revogada por esta lei, garantindo-se o pagamento atual e os futuros períodos aquisitivos até o final da carreira, quando o cargo será definitivamente extinto.

Art. 102. O adicional por tempo de serviço será no valor de 10% (dez por cento), calculado sobre o respectivo vencimento, a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício.

§ 1º O somatório do adicional mencionado no *caput* não poderá ultrapassar a 60% (sessenta por cento) do valor do vencimento para a servidora mulher e 70% (setenta por cento) do valor do vencimento para o servidor homem, considerando o tempo máximo de permanência deste no serviço público municipal.

§ 2º O adicional devido será concedido ao servidor que tiver completado o interstício exigido no *caput* deste artigo, automaticamente, desde que comprovados os requisitos estabelecidos em lei.

§ 3º O servidor que exercer, cumulativamente, mais de um cargo, terá direito ao adicional calculado sobre os vencimentos de ambos os cargos, desde que neles tenha ingressado por concurso público, antes da vigência do presente Estatuto.

Art. 103. A contagem de tempo dos concursados admitidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT que migrarão para o regime estatutário será computada para fins de aposentadoria.

Art. 104. A percepção do quinquênio para os concursados celetistas após a migração para o regime estatutário deverá ser calculado a partir do ato de homologação da mencionada migração.

Art. 105. O servidor que ingressar no Quadro de Provimento Efetivo dos Servidores Públicos do Município de Formiga após a aprovação deste Estatuto, não fará jus ao adicional por tempo de serviço, mencionado nesta Seção.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos servidores públicos da Câmara Municipal, que estão sujeitos a legislação própria. (*Redação dada pela LC nº 177/2018*).

Art. 106. O servidor efetivo da Prefeitura Municipal, que tiver ingressado no serviço público municipal antes da data de aprovação desta Lei, não fará jus ao acréscimo pecuniário previsto na progressão horizontal, estabelecida no Plano de Cargos, Carreiras e



Vencimentos da respectiva categoria profissional, mas tão somente ao adicional por tempo de serviço, não sendo lícita a acumulação dos referidos adicionais.

Parágrafo único. A progressão horizontal mencionada no parágrafo anterior somente será devida aos servidores que ingressarem no serviço público após a aprovação e vigência deste Estatuto, conforme previsto nos respectivos Planos de Carreiras das diversas categorias profissionais que compõem os poderes municipais.

SUBSEÇÃO II
~~**DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE OU**~~
~~**ATIVIDADES PENOSAS**~~
DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE
(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 5º).

Art. 107. Os servidores que trabalham, com habitualidade, em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de morte, fazem jus:

I - nos casos de periculosidade a um adicional calculado sobre o vencimento do servidor;

II - nos casos de insalubridade a um adicional calculado sobre o vencimento do servidor.

§ 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade simultaneamente, deverá optar pelo recebimento de um deles, não sendo acumuláveis estas vantagens.

§ 2º Os adicionais a que se refere o *caput* deste artigo somente poderão ser concedidos mediante laudo técnico elaborado por profissional especializado em medicina e segurança do trabalho.

§ 3º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa ou será reduzido, com a eliminação ou redução do grau destas em razão das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

§ 4º Os percentuais dos adicionais a que se refere o *caput* deste artigo seguirão as regras previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas.

§ 5º O Município deverá providenciar laudo ambiental, junto à autoridade e órgãos competentes, relacionando quais atividades municipais serão consideradas insalubres e perigosas, assim como o respectivo grau de risco a que se submete o servidor.

~~**Art. 108.** Haverá permanente controle das atividades de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.~~



Art. 108. Haverá permanente controle das atividades de servidores em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

~~**Parágrafo único.** A servidora gestante ou lactante será afastada das operações e locais previstos neste artigo, enquanto durar a gestação e a lactação, passando a exercer suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso, enquanto houver epidemias ou em caso de risco de radiologia.~~

Parágrafo único: A servidora gestante ou lactante será afastada das operações e locais previstos neste artigo, enquanto durar a gestação e a lactação, passando a exercer suas atividades em local salubre e em serviço não perigoso, enquanto houver epidemias ou em caso de risco de radiologia. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

Art. 109. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Radiologia ou substâncias radioativas devem ser mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

SUBSEÇÃO III DO ADICIONAL POR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

~~**Art. 110.** Os servidores públicos que cumprirem carga horária diferenciada, em regime de escala de revezamento, estipulada em consonância com as atividades desenvolvidas pelas unidades da estrutura administrativa municipal, terão direito ao pagamento de:~~

Art. 110. Os agentes públicos que cumprirem carga horária diferenciada, em regime de escala de revezamento, estipulada em consonância com as atividades desenvolvidas pelas unidades da estrutura administrativa municipal, terão direito ao pagamento de: *(Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 2º).*

I - dia dobrado;

II - intervalo intrajornada;

III - diferença entre jornadas.

Parágrafo único. Para efeitos desta Lei considera-se regime de escala de revezamento, a escala com qualquer número de horas, de acordo com o art. 21 deste Estatuto.

Art. 111. Para os efeitos desta lei, considera-se:

I - Dia Dobrado: é o ponto facultativo municipal ou feriado trabalhado por agente público no desempenho de suas atividades, em virtude de carga horária diferenciada em regime de escala de revezamento;



II - Intervalo Intrajornada: é o intervalo de descanso ao qual o servidor tem direito dentro da própria jornada normal de trabalho;

~~III - Diferença entre jornadas: é a diferença a maior de horas trabalhadas em relação à jornada regular de trabalho do servidor, quando computadas em regime de escala de revezamento.~~

III - Diferença entre jornadas para servidor com carga horária de 40 (quarenta) horas: é a diferença a maior de horas trabalhadas em relação à jornada regular de trabalho do servidor com carga horária de 40 horas semanais em relação às horas apuradas, que trabalhem além da carga horária previamente definida. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 6º).*

IV - Diferença entre jornadas para servidor com carga horária de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso: é a diferença a maior de horas trabalhadas em relação à jornada regular de trabalho do servidor em relação às horas apuradas, quando estiverem prestando serviços em regime de escala de revezamento, bem como para aqueles admitidos com jornada diferenciada em regime de escala de revezamento que trabalhem além da escala previamente definida. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 6º).*

Art. 112. As escalas de revezamento dos servidores públicos, que cumprirão carga horária diferenciada, deverão ser elaboradas pelas unidades administrativas, cabendo às mesmas o apontamento das horas devidas na folha de pagamento respectiva, nos seguintes termos:

I - na jornada de trabalho com até quatro horas não será devido o intervalo intrajornada;

II - na jornada de trabalho com duração superior a quatro horas e até seis horas, o intervalo será de quinze minutos;

III - na jornada de trabalho superior a seis horas contínuas, o intervalo para refeição e descanso será de uma hora.

Art. 113. Para aplicação do disposto nesta lei, serão levados em consideração:

I - a estrutura básica do Quadro de Pessoal da Administração Direta e Indireta no âmbito do Poder Municipal;

II - os planos, os programas, os projetos e as atividades em desenvolvimento nas diversas unidades que compõem a estrutura administrativa da Administração Direta e Indireta no âmbito do Poder Municipal;



III - as condições estabelecidas em outras leis e regulamentos pertinentes, exceto no que se refere à limitação de horas-extras diárias.

Art. 114. O pagamento de dia dobrado corresponderá a 100% (cem por cento) em relação ao dia de trabalho do servidor público.

~~**Parágrafo único.** Considera-se dia de trabalho a divisão do vencimento básico do servidor por 30 (trinta).~~

§ 1º Quando apurado em dias, considera-se dia de trabalho a divisão do vencimento básico do servidor, acrescido de adicional de insalubridade ou periculosidade, se for o caso, por 30 (trinta) dias. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 7º).*

§ 2º Quando apurado em horas, considera-se hora normal de trabalho a divisão do vencimento básico do servidor, acrescido de adicional de insalubridade ou periculosidade, se for o caso, pelo parâmetro (divisor) das horas/mês. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 7º).*

~~**Art. 115.** O intervalo intrajornada não concedido e trabalhado pelo agente público será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.~~

Art. 115. O intervalo intrajornada não concedido e trabalhado pelo agente público será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, sendo vencimento básico acrescido de adicional de insalubridade ou periculosidade, se for o caso. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

~~§ 1º Considera-se hora normal de trabalho, a hora calculada sobre o vencimento básico do servidor.~~

§ 1º Considera-se hora normal de trabalho, a hora calculada sobre o vencimento básico do servidor acrescido de adicional de insalubridade ou periculosidade, se for o caso. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

~~§ 2º A hora normal de trabalho será calculada, dividindo-se o vencimento básico ao dia pelo número de horas trabalhadas.~~

§ 2º A hora normal de trabalho será calculada, dividindo-se o vencimento básico acrescido de adicional de insalubridade ou periculosidade, se for o caso, ao dia pelo número de horas trabalhadas. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

~~**Art. 116.** O cumprimento de jornada de trabalho prestada de forma contínua, a qual enseje o ressarcimento disciplinado no artigo 102 deverá ser formalmente autorizado pela chefia imediata.~~



Art. 116. O cumprimento de jornada de trabalho prestada de forma contínua, a qual enseje o ressarcimento disciplinado na Subseção III deverá ser formalmente autorizado pela chefia imediata. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

§ 1º A autorização formal, de que trata este artigo, será lavrada em termo ou escala de revezamento, com identificação do responsável pelas informações, constando, ainda, assinatura do mesmo.

§ 2º A autorização prevista no *caput* deverá ser encaminhada à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos ou setor equivalente, acompanhada dos documentos pertinentes para eventual registro na pasta funcional e legitimação dos pagamentos devidos.

~~**Art. 117.** As diferenças entre jornadas, formalmente apuradas, serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.~~

Art. 117. As diferenças entre jornadas, formalmente apuradas, serão pagas com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, sendo vencimento mais adicional de insalubridade ou periculosidade, se for o caso, para servidor com carga horária de 40 horas semanais em relação às horas apuradas, quando estiverem prestando serviços em regime de escala de revezamento, bem como para aqueles admitidos com jornada diferenciada em regime de escala de revezamento que trabalhem além da escala previamente definida. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

~~**Parágrafo único.** As horas devidas a título de diferenças entre jornadas serão calculadas pelas unidades administrativas, para as quais o agente público presta seus serviços, sendo tal cálculo repassado, juntamente com a folha de controle de ponto à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos ou setor equivalente.~~

Parágrafo único: As horas devidas a título de diferenças entre jornadas serão calculadas pelas unidades administrativas, para as quais o agente público presta seus serviços, sendo tal cálculo repassado, juntamente com a folha de controle de ponto à Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos ou setor equivalente da Administrativa Direta e Indireta. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

~~**Art. 118.** O serviço extraordinário realizado no horário previsto no artigo 107 será acrescido do percentual relativo ao serviço noturno, em função de cada hora extra efetivamente realizada pelo servidor.~~

Art. 118. O serviço extraordinário realizado no horário previsto no artigo 110 será acrescido do percentual relativo ao serviço noturno, se for o caso, em função de cada hora extra efetivamente realizada pelo servidor. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

Art. 119. Os limites e as condições para a realização do serviço extraordinário serão estabelecidos por ato próprio do Chefe do Poder Municipal a que estiver vinculado o servidor.



SUBSEÇÃO IV DO ADICIONAL NOTURNO

Art. 120. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre as 22h00min (vinte e duas horas) de um dia e 05h00min (cinco horas) do dia seguinte, terá o valor/hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 1º Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre o valor da hora normal de trabalho acrescido do respectivo percentual extraordinário.

§ 2º Se exercerem atividades no período compreendido entre 22h00min (vinte e duas horas) e 05h00min (cinco horas) farão jus ao recebimento do adicional noturno.

SUBSEÇÃO V DO ADICIONAL DE FÉRIAS

~~**Art. 121.** Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião da concessão das férias regulamentadas, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) calculado sobre o valor da sua remuneração.~~

Art. 121. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião da concessão das férias regulamentares, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) calculado sobre o valor da sua remuneração. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

Parágrafo único. Quando na composição da remuneração do servidor envolver horas extras, deverá ser calculada sua média do período aquisitivo de férias e somar o respectivo valor à sua remuneração fixa.

Art. 122. O servidor em regime de acumulação lícita receberá o adicional de férias calculado sobre a remuneração de ambos os cargos, cujo período aquisitivo lhe garanta o gozo das mesmas, nos termos da legislação vigente.

Parágrafo único. O adicional de férias será devido em função de cada cargo exercido pelo servidor.

SUBSEÇÃO VI DO ADICIONAL DE TITULAÇÃO



Art. 123. Os servidores públicos efetivos terão como incentivo ao aperfeiçoamento profissional, um adicional de titulação, conforme previsto nos respectivos Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do respectivo Poder.

SEÇÃO V DO AUXÍLIO FUNERAL

Art. 124. O auxílio-funeral é devido à família do servidor efetivo falecido na atividade ou aposentado, em valor equivalente a um salário mínimo.

Parágrafo único. O auxílio é pago a requerimento do interessado, mediante comprovação do falecimento, à pessoa responsável da família.

CAPÍTULO IV DAS FÉRIAS

~~**Art. 125.** O servidor terá direito a 30 (trinta) dias consecutivos de férias por ano, que podem ser concedidas no prazo máximo de 01 (um) ano e 11 (onze) meses, conforme necessidade do serviço.~~

Art. 125. O servidor terá direito a 25 (vinte e cinco) dias úteis de férias por ano, que podem ser concedidas no prazo máximo de 01 (um) ano e 11 (onze) meses, conforme necessidade do serviço. (*Redação dada pela LC nº 171/2017, em seu Art. 5º*).

§ 1º Vencido o prazo previsto no *caput* o servidor deverá cumprir suas férias regulamentares, independentemente da possibilidade da administração e da vontade do mesmo de exercer seu direito às férias regulamentares.

§ 2º Para aquisição do direito às férias serão exigidos, no mínimo, 12 (doze) meses de efetivo exercício.

~~§ 3º As férias poderão ser parceladas em até 02 (dois) períodos, desde que assim requeridas pelo servidor e no interesse da administração pública.~~

§ 3º As férias regulamentares poderão ser gozadas em dois períodos, não podendo nenhum deles ter duração inferior a dez dias úteis, de acordo com o interesse do serviço. (*Redação dada pela LC nº 171/2017, em seu Art. 6º*).

Art. 126. As faltas injustificadas deverão ser descontadas na folha de pagamento para que produzam os efeitos no cômputo das férias regulamentares a serem concedidas aos servidores.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

~~§ 1º Se o servidor comete excesso de faltas injustificadas, a Administração deverá reduzir o período de férias regulamentares, conforme definido na tabela abaixo:~~

Faltas injustificadas— até	Direito a Férias
Até 05 faltas	30
De 06 a 14 faltas	24
De 15 a 23 faltas	18
De 24 a 32 faltas	12
Acima de 32 faltas	00

§ 1º Se o servidor comete excesso de faltas injustificadas, a Administração deverá reduzir o período de férias regulamentares, conforme definido na tabela abaixo:

Faltas injustificadas	Direito a Férias (dias úteis)
Até 05 faltas	25
De 06 a 14 faltas	20
De 15 a 23 faltas	15
De 24 a 29 faltas	10
A partir de 30 faltas	00

(Redação dada pela LC nº 171/2017, em seu Art. 7º).

~~§ 2º Fica a administração autorizada a remunerar em dobro 10 (dez) dias de férias regulamentares, não exercidas pelo servidor, desde que mediante requerimento do interessado e manifesto interesse da administração.~~

~~§ 2º Fica a administração autorizada a remunerar 1/3 das férias regulamentares, não gozadas pelo servidor, a título de abono pecuniário, desde que mediante requerimento do interessado e manifesto interesse da administração. (Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).~~

§ 2º Fica a administração autorizada, para atendimento do interesse público, a remunerar, a título de abono pecuniário, 10 (dez) dias de férias regulamentares não gozadas pelo servidor, desde que o requerente tenha no máximo 05 (cinco) faltas no período aquisitivo correspondente. *(Redação dada pela LC nº 171/2017, em seu Art. 7º).*

§ 3º A escala de férias poderá ser alterada pela autoridade superior, a qualquer tempo, a critério do interesse público manifestado pela administração.

Art. 127. Os períodos de férias anuais serão contados como de efetivo exercício, para todos os efeitos.

Art. 128. O servidor exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, receberá indenização relativa ao período de férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de



1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Em caso de parcelamento das férias regulamentares, o servidor receberá o valor adicional previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição da República, proporcional às correspondentes parcelas.

Art. 129. O servidor que opera, direta e permanentemente, radiologia ou substâncias radioativas gozará 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por cada semestre de atividade profissional, proibido em qualquer hipótese a acumulação destas para gozo em um único período.

Art. 130. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do Poder Municipal ao qual estiver vinculado o servidor.

Parágrafo único. O restante do período interrompido será gozado de uma só vez, observado o disposto no *caput* deste artigo.

~~**Art. 131.** Perderá o direito às férias o servidor que, no período aquisitivo, houver gozado das licenças a que se referem os incisos I (quando for sem remuneração), III, V e VII (quando for sem remuneração) do artigo 132.~~

Art. 131. Perderá o direito às férias o servidor que, no período aquisitivo, houver gozado das licenças a que se referem os incisos I (quando for sem remuneração), III, IV e VII (quando for sem remuneração) do artigo 132. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

Art. 8º. Para o primeiro período aquisitivo de férias em dias úteis, serão exigidos 12 (doze) meses de efetivo exercício contados da vigência desta Lei Complementar. *(Redação dada pela LC nº 171/2017, com inclusão do Art. 8º).*

Art. 9º. O disposto nesta Lei Complementar não se aplica ao ocupante de cargo do magistério municipal em exercício nas escolas. *(Redação dada pela LC nº 171/2017, com inclusão do Art. 9º).*

§ 1º. Os empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os servidores temporários, gozarão férias regulamentares nos termos do disposto na CLT. *(Redação dada pela LC nº 171/2017, com inclusão do Art. 9º, § 1º).*

§ 2º. O disposto nesta Lei Complementar aplica-se aos agentes políticos e aos designados para cargos comissionados ou funções gratificadas. *(Redação dada pela LC nº 171/2017, com inclusão do Art. 9º, § 2º).*



CAPÍTULO V DAS LICENÇAS

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 132. Conceder-se-á ao servidor licença:

I - por motivo de doença em pessoa da família, assim considerados os ascendentes, os descendentes ou cônjuge em sentido amplo;

II - para o serviço militar;

III - para atividade política;

IV - para tratar de interesses particulares;

~~V - para prêmio, nos termos dos artigos 135 *usque* 141 deste Estatuto;~~

V - para prêmio, nos termos dos artigos 138 *usque* 144 deste Estatuto;
(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).

~~VI - para desempenho de mandato classista, conforme disposto no artigo 142 deste Estatuto;~~

VI - para desempenho de mandato classista, conforme disposto no artigo 145 deste Estatuto; *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

VII - para capacitação;

VIII - à gestante, à adotante e à paternidade;

IX - para tratamento de saúde.

§ 1º É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista no inciso I deste artigo.

§ 2º A licença concedida, dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie, será considerada como prorrogação.

~~§ 3º Não é considerado de efetivo exercício o período das licenças correspondentes ao inciso V deste artigo.~~



§ 3º Não é considerado de efetivo exercício o período das licenças correspondentes aos incisos I (sem remuneração), IV e VII (sem remuneração) deste artigo. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

§ 4º Identificada pela Administração que a licença não está sendo cumprida pelo servidor, para a exata finalidade pela qual foi concedida, esta poderá ser cassada por ato próprio do Chefe do Poder Municipal ao qual estiver vinculado o servidor.

§ 5º Cassada a licença nos termos mencionados no parágrafo anterior, o servidor deverá retornar imediatamente ao seu local de trabalho, sem prejuízo de outras penalidades aplicáveis ao caso, nos termos deste Estatuto.

SEÇÃO II DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

~~Art. 133. Ao servidor efetivo poderá ser concedida licença por motivo de doença de pessoa da família, desde que ascendente ou descendente ou cônjuge ou companheiro e, em outros casos, desde que fique comprovado que a pessoa que necessita de amparo, conste em seu assentamento funcional, devidamente caracterizado o parentesco ou dependência econômica comprovada pela Declaração de Imposto de Renda ou outro documento comprobatório mediante ratificação por Junta Médica Oficial.~~

Art. 133. Ao servidor efetivo poderá ser concedida licença por motivo de doença de pessoa da família, desde que ascendente ou descendente ou cônjuge ou companheiro e, em outros casos, desde que fique comprovado que a pessoa que necessita de amparo, conste em seu assentamento funcional, devidamente caracterizado o parentesco ou dependência econômica comprovada pela Declaração de Imposto de Renda ou outro documento comprobatório mediante ratificação através da homologação do atestado médico. *(Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 2º).*

~~§ 1º A licença prevista no inciso I do art. 132 será precedida de atestado médico expedido por Junta Médica e comprovação de parentesco de 1º grau em linha reta (ascendentes e/ou descendentes), aqui incluídos o cônjuge ou companheiro (a), sendo remunerada no período de 60 (sessenta) dias, limitados ao ano civil. Após este período, poderá haver licença sem remuneração.~~

§ 1º A licença prevista no inciso I do art. 132 será precedida de atestado médico, que deverá ser devidamente homologado, e comprovação de parentesco de 1º grau em linha reta (ascendentes e/ou descendentes), aqui incluídos o cônjuge ou companheiro (a), sendo remunerada no período de 60 (sessenta) dias, limitados ao ano civil. Após este período, poderá haver licença sem remuneração. *(Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 2º).*



§ 2º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada, simultaneamente, com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.

~~§ 3º A licença será concedida, sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo por até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por igual período, mediante parecer de Junta Médica Oficial.~~

§ 3º A licença será concedida, sem prejuízo da remuneração do servidor por até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por igual período, mediante atestado médico devidamente homologado. *(Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 2º).*

§ 4º Excedendo o prazo mencionado no parágrafo anterior, a licença poderá ser concedida, sem remuneração, por até 01 (um) ano, se não houver grave prejuízo para o serviço público.

SEÇÃO III DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR

Art. 134. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença à vista de documento oficial comprobatório.

§ 1º Do vencimento do servidor será descontada a importância recebida na qualidade de incorporado, salvo se tiver havido opção pelas vantagens do serviço militar.

§ 2º Concluído o serviço militar, o servidor terá o prazo de até 30 (trinta) dias para reassumir o exercício do cargo, sem remuneração.

SEÇÃO IV DA LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA

Art. 135. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo e as vésperas do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º O servidor que se candidatar a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o 10º (décimo) dia seguinte ao do pleito, recebendo o vencimento do cargo efetivo.



§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença prevista neste Estatuto, sendo-lhe assegurada a remuneração do cargo efetivo, somente pelo período de 03 (três) meses, no máximo.

~~§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não se aplica aos ocupantes de cargo em comissão, que deverão se exonerar dos respectivos cargos nos prazos previstos pela legislação eleitoral vigente.~~

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não se aplica aos ocupantes de cargo e função de direção, chefia e assessoramento, que deverão se exonerar nos prazos previstos pela legislação eleitoral vigente. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

SEÇÃO V DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Art. 136. A critério da Administração, poderá ser concedida, ao servidor efetivo, licença para tratar de assuntos particulares, pelo prazo de até 02 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço público, desde que devidamente motivada.

~~§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 02 (dois) anos do término da anterior.~~

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 02 (dois) anos do término da anterior, ainda que seja concedida em período inferior ao previsto no caput deste artigo. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*

§ 3º Ao término da licença, o servidor será alocado em local onde houver vaga disponível.

§ 4º Caso não haja vaga disponível, o servidor ficará em disponibilidade com remuneração proporcional ao seu tempo de efetivo exercício, conforme previsto neste Estatuto, até que seja identificado novo local para o reinício das atividades do mesmo.

Art. 137. Ao servidor ocupante de cargo em comissão não se concederá a licença de que trata o artigo anterior, facultado pedido de exoneração daquele para a concessão desta.

SEÇÃO VI DA LICENÇA-PRÊMIO



~~**Art. 138.** Fica assegurado nos termos desta Lei, o direito à percepção da licença-prêmio para os servidores efetivados nos concursos públicos realizados até a data de aprovação deste Estatuto.~~

Art. 138. Fica assegurado nos termos desta Lei, o direito à percepção da licença-prêmio para os servidores efetivados nos concursos públicos realizados até a data de aprovação deste Estatuto e ainda aqueles previstos no § 2º deste artigo. *(Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 3º).*

~~**Parágrafo único.** Dentre os servidores mencionados no caput deste artigo estão incluídos os que se encontram em estágio probatório e os celetistas concursados que migrarão para o regime estatutário, considerando que ingressaram no serviço público na vigência da legislação revogada por esta lei, garantindo-se o pagamento atual e os futuros períodos aquisitivos até o final da carreira, quando o cargo será definitivamente extinto.~~

§ 1º Dentre os servidores mencionados no “caput” deste artigo estão incluídos os que se encontram em estágio probatório e os celetistas concursados que migraram para o regime estatutário, considerando que ingressaram no serviço público na vigência da legislação revogada por esta lei, garantindo-se o pagamento atual e os futuros períodos aquisitivos até o final da carreira. *(Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 3º).*

§ 2º Fica assegurado também o direito à percepção da licença-prêmio aos servidores que ingressaram após a aprovação do Estatuto, sendo que, para aqueles que entraram em exercício até Novembro/2015, o período aquisitivo do benefício contar-se-á a partir de 01/01/2017. *(Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 3º).*

~~**Art. 139.** Após cada 05 (cinco) anos ininterruptos de exercício, o servidor efetivo, que ingressou na administração municipal por meio de concursos públicos, realizados antes da entrada em vigência deste Estatuto fará jus a 03 (três) meses de licença prêmio, com a remuneração do seu cargo efetivo, vedada sua averbação para fins de contagem de tempo em dobro para a aposentadoria.~~

~~**Art. 139.** Após cada 05 (cinco) anos de exercício, o servidor efetivo, que ingressou na administração municipal por meio de concursos públicos, realizados antes da entrada em vigência deste Estatuto fará jus a 03 (três) meses de licença prêmio, com a remuneração do seu cargo efetivo, vedada sua averbação para fins de contagem de tempo em dobro para a aposentadoria. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).*~~

Art. 139. Após cada 05 (cinco) anos de exercício, o servidor efetivo, que ingressou na administração municipal por meio de concursos públicos, realizados antes da entrada em vigência deste Estatuto e demais conforme § 2º do Art. 138, farão jus a 03 (três) meses de licença-prêmio, com a remuneração do seu cargo efetivo, vedada sua averbação para fins de contagem de tempo em dobro para a aposentadoria. *(Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 3º).*



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

§ 1º A licença-prêmio será concedida mediante solicitação do servidor, disponibilidade financeira e administrativa do órgão municipal.

~~§ 2º Para que haja a conversão da licença-prêmio em espécie o servidor deverá comprovar que a concessão da mesma foi indeferida pelo ente competente, conforme Lei Municipal nº 3.899, de 18 de setembro de 2006.~~

~~§ 2º Para que haja a conversão da licença-prêmio em espécie o servidor deverá comprovar que a concessão da mesma foi indeferida pelo ente competente. (Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º).~~

§ 2º Para que haja a conversão da licença-prêmio em espécie o servidor deverá comprovar que a concessão da mesma foi indeferida pelo ente competente, ou ainda nos casos em que for concedida aposentadoria por invalidez ao servidor efetivo. (Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 3º).

~~§ 3º É facultado ao servidor fracionar a licença de que trata este artigo, em até 03 (três) períodos.~~

§ 3º É facultado ao servidor fracionar a licença de que trata este artigo, em até 03 (três) períodos iguais. (Redação dada pela LC nº 155/2016, em seu Art. 3º).

Art. 140. Os servidores celetistas que migrarão para o regime estatutário terão o período aquisitivo contabilizado a partir do ato de homologação da referida migração.

Art. 141. Não se concederá licença-prêmio ao servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer penalidade disciplinar de suspensão;

II - afastar-se do cargo em virtude de:

a) licença, por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração, conforme previsto no artigo 133 deste estatuto;

b) licença para tratar de interesses particulares;

c) condenação à pena privativa de liberdade por sentença definitiva.

Art. 142. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 01 (um) mês para cada falta.

Art. 143. O número de servidores em gozo simultâneo de licença-prêmio não poderá ser superior a 1/3 (um terço) da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão municipal.



Parágrafo único. No caso da Câmara Municipal, o número de servidores em gozo simultâneo de férias-prêmio não poderá ser superior a 1/8 (um oitavo) do seu quadro funcional de servidores efetivos.

Art. 144. O requerimento do servidor à licença-prêmio deverá ser protocolado no setor competente do órgão municipal em até 02 (dois) meses antes do período pretendido pelo servidor.

SEÇÃO VII DA LICENÇA PARA DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA

Art. 145. É assegurado ao servidor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, entidade fiscalizadora da profissão ou, ainda, para participar de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores públicos para prestar serviços a seus membros, observados os seguintes limites:

I - Para entidades com até 2.000 (dois mil) associados, dois servidores;

II - Para entidades com 2.001 (dois mil e um) a 5.000 (cinco mil) associados, três servidores;

III - Para entidades com mais de 5.001 (cinco mil e um) associados, quatro servidores.

§ 1º Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, desde que devidamente registradas no órgão federal responsável pelo cadastramento das entidades de classe.

§ 2º A licença terá duração igual a do mandato, podendo ser prorrogada em caso de reeleição, por uma única vez.

§ 3º O servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança deverá desincompatibilizar-se do cargo ou função, quando se empossar no mandato de que trata este artigo.

§ 4º Os servidores ocupantes de cargos em sindicato ou associação de servidores públicos do Município farão jus à remuneração do seu cargo efetivo, enquanto no exercício do referido mandato.

§ 5º A Administração poderá liberar até 02 (dois) servidores para atuar na Direção do Sindicato dos Servidores Municipais, pelo período de mandato previsto no respectivo estatuto, garantindo-lhes a percepção das respectivas remunerações, bem como o direito a outros benefícios previstos neste Estatuto, desde que mensuráveis mesmo no exercício de mandato classista.



SEÇÃO VIII DA LICENÇA PARA CAPACITAÇÃO

Art.146. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor ocupante de cargo público até a aprovação desta lei, poderá, no interesse da administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até 03 (três) meses, para participar de curso de capacitação profissional, em nível de graduação, especialização e/ou mestrado.

Parágrafo único. O período de licença de que trata o *caput* deste artigo não é acumulável com outras modalidades previstas neste Estatuto e somente será concedida no interesse da administração.

SEÇÃO IX DA LICENÇA À GESTANTE, À ADOTANTE E DA LICENÇA- PATERNIDADE

Art. 147. Será concedida licença à servidora gestante por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo da respectiva remuneração,

§ 1º A licença poderá ter início no primeiro dia do 9º (nono) mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

~~§ 3º No caso de natimorto, decorridos 30 (trinta) dias do evento, a servidora será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício do seu cargo ou função.~~

§ 3º No caso de natimorto ou de morte durante o período de gozo da licença-maternidade, a servidora terá direito aos 180 (cento e oitenta) dias de licença previstos no *caput* deste artigo ou aos dias remanescentes a partir do óbito. (*Redação dada pela LC nº 196/2019*).

§ 4º No caso de aborto atestado por Médico Oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

Art. 148. Para amamentar o próprio filho, até a idade de 06 (seis) meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em 02 (dois) períodos de meia hora, desde que sua respectiva jornada de trabalho seja correspondente a 40 (quarenta) horas semanais.



Parágrafo único. Caso a servidora faça jornada de trabalho de 30 (trinta) ou 20 (vinte) horas semanais, não poderá haver fracionamento da hora/lactação, devendo a mesma ser utilizada uma única vez ao dia.

Art. 149. À servidora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança com até 180 (cento e oitenta) dias de idade também terá direito a licença de 180 (cento e oitenta) dias.

~~**Art. 150.** Pelo nascimento de filhos, o servidor terá direito à licença paternidade de 05 (cinco) dias consecutivos.~~

~~**Parágrafo único.** O servidor que adotar ou obtiver guarda judicial de criança com até 180 (cento e oitenta) dias de idade também terá direito a licença remunerada de 5 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data da guarda judicial ou da adoção definitiva.~~

Art. 150. Pelo nascimento de filhos, o servidor terá direito à licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos. *(Redação dada pela LC nº 168/2017, em seu Art. 1º).*

Parágrafo único. O servidor que adotar ou obtiver guarda judicial de criança com até 180 (cento e oitenta) dias de idade também terá direito a licença remunerada de 20 (vinte) dias consecutivos, contados a partir da data da guarda judicial ou da adoção definitiva. *(Redação dada pela LC nº 168/2017, em seu Art. 1º).*

SEÇÃO X DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 151. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido, mediante apresentação de atestado médico, e nos termos da legislação federal competente.

§ 1º Somente poderá ser concedida licença por prazo superior a 15 (quinze) dias após perícia médica realizada por órgão competente.

§ 2º A concessão de licença para tratamento de saúde de todo e qualquer servidor, com período igual ou superior a 01 (um) dia de afastamento de suas atividades funcionais, fica condicionada à apresentação, pelo interessado, de ATESTADO MÉDICO.

§ 3º No caso de afastamento inferior a 01 (um) dia, o servidor deverá apresentar atestado de comparecimento ao seu chefe imediato, que abonará somente as horas determinadas pelo médico ou profissional competente.

§ 4º Os atestados referidos nos §§ 2º e 3º, deverão ser apresentados até 3 (três) dias úteis após a data inicial do afastamento.



Art. 152. O servidor somente poderá permanecer em licença para tratamento de saúde por prazo superior a 24 (vinte e quatro) meses se for considerado recuperável após submeter-se a perícia médica.

§ 1º Findo o biênio, será o servidor submetido a nova perícia.

§ 2º O servidor poderá ser imediatamente aposentado por invalidez caso perícia médica conclua pela irreversibilidade da moléstia e pela impossibilidade de sua permanência em atividade.

Art. 153. Considerado apto em perícia médica, o servidor reassumirá imediatamente o exercício do seu cargo, computando-se como injustificada a falta ao serviço após ciência do resultado da perícia.

Art. 154. Durante o prazo da licença, poderá o servidor requerer nova perícia caso se julgue em condições de retornar ao exercício de seu cargo ou de ser aposentado.

Parágrafo único. No curso da licença, poderá o servidor ser convocado para se submeter a reavaliação em perícia médica.

CAPÍTULO VI DAS CONCESSÕES

Art. 155. Sem qualquer prejuízo o servidor poderá ausentar-se do serviço:

I - por 01 (um) dia, para doação de sangue, devidamente comprovado por atestado ou certidão pelo órgão receptor;

II - por 01 (um) dia, para se alistar como eleitor, devidamente comprovado por atestado ou certidão/protocolo emitido pelo órgão eleitoral;

III - por 08 (oito) dias consecutivos em razão de:

a) casamento;

a) casamento civil, podendo o servidor optar pelo gozo dos 8 (oito) dias após o casamento religioso; (*Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 8º*).

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, netos, menor sob sua guarda ou tutela e irmãos.

IV - por 02 (dois) dias consecutivos em razão de falecimento de avós.



V - por 01 (um) dia, para atender convocação judicial, podendo o prazo ser ampliado, desde que a necessidade seja atestada por autoridade competente. *(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 8º).*

VI – por até 2 (dois) dias, para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, devidamente comprovado por atestado. *(Redação dada pela LC nº 168/2017, em seu Art. 2º).*

Art. 156. Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário no órgão ou entidade que o servidor/estudante tiver exercício, respeitada a duração da jornada semanal de trabalho do cargo que ocupar.

§ 2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência para tratamento especial, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

~~**Art. 157.** O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nas seguintes hipóteses:~~

~~I – para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;~~

~~II – em outros casos previstos em leis específicas.~~

Art. 157. O servidor público municipal poderá ser cedido para ter exercício em outros órgãos da administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios e também em organizações da sociedade civil sem fins lucrativos com atuação na área educacional, nas seguintes hipóteses:

I - para exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

II - em outros casos previstos em leis específicas;

III – Para exercício de atividades que revelem interesse público em organizações da sociedade civil sem fins lucrativos com atuação na área educacional.

(Redação dada pela LC nº 190/2018).

§ 1º Na hipótese do inciso I deste artigo, sendo a cessão para órgãos ou entidades dos Estados, do Distrito Federal ou de outros Municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, sendo mantido o ônus para o cedente nos demais casos.



§ 2º Na hipótese do servidor cedido à empresa pública ou sociedade de economia mista, optar pela remuneração do cargo efetivo, a entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas realizadas pelo órgão ou entidade de origem, nos termos das respectivas normas vigentes.

§ 3º A cessão far-se-á mediante portaria publicada internamente e em diário oficial do município, após a realização do respectivo convênio ou termo congênere.

CAPÍTULO VII EXERCÍCIO DE MANDATO ELETIVO

Art. 158. Ao servidor municipal investido em mandato eletivo, aplicam-se as seguintes disposições previstas na Constituição Federal e na legislação eleitoral:

I - tratando-se de mandato eletivo federal, estadual ou distrital, ficará afastado de seu cargo, emprego ou função;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo, emprego ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração ou pelo subsídio previsto para o cargo efetivo;

III - investido no mandato de Vereador, havendo compatibilidade de horários, perceberá as vantagens de seu cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo, e, não havendo compatibilidade, será aplicada a norma do inciso anterior.

Parágrafo único. O servidor investido em mandato eletivo ou classista não poderá ser removido ou redistribuído de ofício para localidade diversa daquela onde exerce o referido mandato.

Art. 159. O servidor terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo e a véspera do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral.

§ 1º O servidor que for candidato a cargo eletivo na localidade onde desempenha suas funções e que exerça cargo de direção, chefia, assessoramento, arrecadação ou fiscalização, dele será afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, até o 10º (décimo) dia seguinte ao do pleito.

§ 2º A partir do registro da candidatura e até o décimo dia seguinte ao da eleição, o servidor fará jus à licença, assegurada a remuneração do cargo efetivo, somente pelo período de 03 (três) meses.

§ 3º O disposto nos parágrafos anteriores não se aplica aos ocupantes de cargo em comissão.



§ 4º Registrada a candidatura e não havendo prova da mobilização do servidor para a campanha eleitoral, deverá ser instaurada sindicância para verificar a legitimidade e comprometimento do servidor/candidato, conforme previsto neste Estatuto.

CAPÍTULO VIII DO DIREITO DE PETIÇÃO

Art. 160. É assegurado ao servidor, independentemente do pagamento de taxas, o direito de requerer aos Poderes Públicos, informações e documentos em defesa de direitos ou contra ilegalidade ou abuso de poder.

Art. 161. O requerimento será dirigido à autoridade competente para decisão e encaminhado por intermédio daquela a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 162. Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado.

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 05 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Art. 163. Caberá recurso:

I - do indeferimento do pedido de reconsideração;

II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior àquela que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 164. O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 (trinta) dias, a contar da publicação ou da ciência pelo interessado da decisão recorrida.

Art. 165. O recurso poderá ser recebido, com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento de pedido de reconsideração ou de recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.



Art. 166. O direito de requerer prescreve:

I - em 05 (cinco) anos em relação, aos atos, de demissão e de cassação de aposentadoria, disponibilidade ou que afetem interesse patrimonial e créditos resultantes das relações de trabalho;

II - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, salvo quando outro prazo for fixado em lei.

Parágrafo único. O prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

Art. 167. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 168. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela Administração.

Art. 169. Para o exercício do direito de petição, é assegurada vista do processo ou documento, dentro da repartição, ao servidor ou ao procurador por ele constituído.

Parágrafo único. O processo ou documento referido no *caput* não poderá ser retirado da repartição, cabendo a esta fornecer cópia ao interessado, sob pena de não o fazendo, incorrer na hipótese de cerceamento de defesa.

Art. 170. A Administração Pública Municipal deverá rever seus atos, a qualquer tempo, quando eivados de ilegalidade, independentemente de provocação da parte interessada.

Art. 171. São fatais e improrrogáveis os prazos estabelecidos neste Capítulo, salvo motivo de força maior.

TÍTULO III DO REGIME DISCIPLINAR

CAPÍTULO I DOS DEVERES

Art. 172. São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II - ser leal às instituições a que servir;



III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando às informações requeridas, ressalvadas aquelas protegidas por sigilo;

b) a expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situação de interesse pessoal;

c) as requisições para a defesa da Fazenda Pública;

VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VII - zelar pela economia do material de consumo e pela conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assuntos da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra a ilegalidade, omissão ou abuso de poder;

XIII - comunicar ao órgão de pessoal, as alterações em seu assentamento funcional.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica correta e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

CAPÍTULO II DAS PROIBIÇÕES

Art. 173. Ao servidor público é proibido:

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - referir-se de modo depreciativo ou desrespeitoso às autoridades públicas ou aos atos do Poder Público, mediante manifestação escrita ou oral, podendo, porém, criticar ato do Poder Público, do ponto de vista doutrinário ou da organização do serviço, em trabalho assinado;

VII - delegar a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VIII - coagir ou aliciar subordinado no sentido de induzir à associação profissional ou sindical, ou à partido político;

IX - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau, nos termos da legislação vigente;

X - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública.

XI - participar de gerência ou de administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, salvo participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros, e exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;

XII - atuar como procurador ou intermediário junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até segundo grau e de cônjuge ou companheiro;

XIII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



XVII - impor a outro servidor atribuições estranhas às do cargo que ocupa, exceto em situações transitórias e de emergência;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitados.

CAPÍTULO III DA ACUMULAÇÃO

Art. 174. É vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários para:

I - a de dois cargos de professor;

II - a de um cargo de professor com outro técnico ou científico;

III - a de dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, cujas profissões estejam regulamentadas.

§ 1º A remuneração ou subsídio dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração direta, autárquica e fundacional dos membros de qualquer dos Poderes do Município, dos detentores de mandato eletivo e dos demais agentes políticos, bem como os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente, ou não, incluídos as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, do Prefeito Municipal.

§ 2º A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções, abrangendo as autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, sociedades controladas, direta ou indiretamente pelo poder público.

§ 3º A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

§ 4º Considera-se acumulação proibida a percepção de vencimento de cargo ou emprego público efetivo com proventos da inatividade, salvo quando os cargos de que decorram essas remunerações forem acumuláveis na atividade.

Art. 175. O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão ou função de confiança.



Art. 176. O servidor vinculado ao regime desta Lei, que acumular lícitamente 02 (dois) cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e local com o exercício de um deles, declarada pelas autoridades máximas dos órgãos ou entidades envolvidas.

§ 1º O afastamento previsto neste artigo ocorrerá, apenas, em relação a um dos cargos efetivos, se houver compatibilidade de horários.

§ 2º O servidor que se afastar de um dos cargos que ocupa poderá optar pela remuneração deste ou pela do cargo em comissão.

CAPÍTULO IV DAS RESPONSABILIDADES

Art. 177. O servidor responde civil, penal e administrativamente, pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 178. A responsabilidade civil decorre de ato comissivo ou omissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada na forma prevista no artigo 70 desta Lei, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública em ação regressiva.

§ 3º A obrigação de reparar o dano estende-se aos seus sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida.

Art. 179. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputadas ao servidor, nessa qualidade.

Art. 180. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 181. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si, nos termos da legislação vigente.

Art. 182. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou a sua autoria.

CAPÍTULO V



DAS PENALIDADES

Art. 183. São penalidades disciplinares:

I - advertência;

II - suspensão;

III - demissão;

IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade;

V - destituição de cargo em comissão;

~~VI - destituição de função comissionada.~~

VI - destituição de função gratificada. (*Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º*).

Art. 184. Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

Parágrafo único. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 185. A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do artigo 173, incisos I *usque* VIII e inciso XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

Art. 186. A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com a advertência e de violação das demais proibições, que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa) dias.

§ 1º Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, sem justificativa plausível, se recusar a ser submetido à inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.

§ 2º Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa calculada em 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento e/ou remuneração, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.

§ 3º As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se, sendo independentes entre si, nos termos da legislação vigente.



Art. 187. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 03 (três) e 05 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo único. O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 188. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

I - crime contra a Administração Pública;

II - abandono de cargo;

III - inassiduidade habitual;

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa ou de outrem;

VIII - aplicação irregular de dinheiro público;

IX - revelação de segredo apropriado em razão do cargo;

X - lesão aos cofres públicos e dilapidação do patrimônio municipal;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII - transgressão dos incisos IX *usque* XVI do artigo 173.

Art. 189. Detectada a qualquer tempo a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a autoridade a que se refere o artigo 197 notificará o servidor, por intermédio de sua chefia imediata, para apresentar opção no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência e, na hipótese de omissão, adotará procedimento sumário para a sua apuração e regularização imediata, cujo processo administrativo disciplinar se desenvolverá nas seguintes fases:



I - instauração, com a publicação do ato que constituir a comissão, a ser composta por dois servidores estáveis, e simultaneamente indicar a autoria e a materialidade da transgressão objeto da apuração;

II - instrução sumária, que compreende indicição, defesa e relatório;

III - julgamento.

§ 1º A indicação da autoria de que trata o inciso I dar-se-á pelo nome e matrícula do servidor, e a materialidade pela descrição dos cargos, empregos ou funções públicas em situação de acumulação ilegal, dos órgãos ou entidades de vinculação, das datas de ingresso, do horário de trabalho e do correspondente regime jurídico.

§ 2º O Corregedor do município deverá lavrar em, até 03 (três) dias após a publicação do ato que a constituiu, termo de indicição em que serão transcritas as informações de que trata o parágrafo anterior, bem como promoverá a citação pessoal do servidor indiciado, ou por intermédio de sua chefia imediata, para, no prazo de 05 (cinco) dias, apresentar defesa escrita, assegurando-lhe vista do processo, na repartição, observado o disposto no artigo 169 desta lei.

§ 3º Apresentada a defesa, o Corregedor do município elaborará o relatório conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos, opinará sobre a licitude da acumulação em exame, indicará o respectivo dispositivo legal e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

§ 4º No prazo de 05 (cinco) dias, contados do recebimento do processo, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no artigo 220 desta lei.

§ 5º A opção pelo servidor, até o último dia de prazo para defesa, configurará sua boa-fé, hipótese em que se converterá automaticamente em pedido de exoneração do outro cargo.

§ 6º Caracterizada a acumulação ilegal e provada a má-fé, aplicar-se-á a pena de demissão, destituição ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade em relação aos cargos, empregos ou funções públicas em regime de acumulação ilegal, hipótese em que os órgãos ou entidades de vinculação serão comunicados.

§ 7º O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário não excederá 30 (trinta) dias, admitida sua prorrogação por até 15 (quinze) dias, quando as circunstâncias o exigirem.

Art. 190. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado na atividade, falta punível com a demissão.



Art. 191. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo, será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.

Art. 192. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos IV, VIII e X do artigo 188, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 193. A demissão ou a destituição de cargo em comissão, por infração do artigo 188 incisos IX e XI, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo público municipal, pelo prazo mínimo de 05 (cinco) anos.

Parágrafo único. Não poderá retornar ao serviço público municipal, o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infração do artigo 188, incisos I, IV, VIII, X, XI.

Art. 194. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

Art. 195. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por 30 (trinta) dias, interpoladamente, durante o período de 12 (doze) meses.

Art. 196. Na apuração de abandono de cargo ou inassiduidade habitual, também será adotado o procedimento sumário a que se refere o artigo 189, observando-se especialmente que:

I - a indicação da materialidade se dará:

a) na hipótese de abandono de cargo, pela indicação precisa do período de ausência intencional do servidor ao serviço superior a 30 (trinta) dias;

b) no caso de inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada, por período igual ou superior a 30 (trinta) dias interpoladamente, durante o período de 12 (doze) meses;

II - após a apresentação da defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto a inocência ou responsabilidade do servidor, onde resumirá as peças principais dos autos, indicará o respectivo dispositivo legal, opinará, na hipótese de abandono de cargo, sobre a intencionalidade da ausência ao serviço superior a 30 (trinta) dias e remeterá o processo à autoridade instauradora, para julgamento.

Art. 197. As penalidades disciplinares serão aplicadas:

I - pelo Prefeito, Presidente da Câmara Municipal e pelo dirigente superior da administração pública indireta, quando se tratar de demissão e cassação de aposentadoria ou disponibilidade de servidor vinculado ao respectivo Poder, órgão ou entidade;



II - pelo Secretário Municipal da unidade à qual o servidor estiver lotado, quando se tratar de suspensão superior a 30 (trinta) dias;

III - pelo chefe da repartição e outra autoridade, na forma dos respectivos regimentos ou regulamentos, nos casos de advertência ou de suspensão de até 30 (trinta) dias;

IV - pela autoridade que houver feito a nomeação, quando se tratar de destituição de cargo em comissão de não ocupante de cargo efetivo.

Parágrafo único. No caso da Câmara Municipal, os incisos II e III serão aplicados pelo Presidente da Câmara, podendo haver delegação através de Portaria.

Art. 198. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 05 (cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 02 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

§ 1º O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º Os prazos de prescrição, previstos na lei penal, aplicam-se às infrações disciplinares capituladas, também, como crime.

§ 3º A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida pela autoridade competente.

§ 4º Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a ser contado a partir do dia em que cessar a interrupção.

TÍTULO IV DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 199. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no âmbito da Administração Pública Municipal deverá promover a sua imediata apuração, mediante instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ampla defesa ao acusado



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

§ 1º A competência para determinar a abertura de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar, através de Portaria, é:

I - do Prefeito Municipal, no âmbito do Poder Executivo, considerando-se a administração direta e indireta;

II - do Presidente da Câmara, no âmbito do Poder Legislativo.

§ 2º A instauração de Sindicância ou de Processo Administrativo Disciplinar dar-se-á pelo Corregedor do Município no âmbito dos respectivos Poderes.

§ 3º Os agentes públicos que, em razão do cargo, tiverem conhecimento de irregularidades no serviço público, devem levá-las ao conhecimento da autoridade superior para adoção das providências cabíveis.

§ 4º Constitui crime de condescendência criminosa, nos termos da legislação penal em vigor, deixar o agente público, por indulgência, de responsabilizar subordinado que cometeu infração no exercício do cargo, ou quando lhe faltar competência, não levar o fato ao conhecimento da autoridade competente.

§ 5º O descumprimento do dever de instaurar Sindicância, Processo Administrativo Disciplinar ou de providenciar a instauração do Inquérito Policial quando a infração estiver capitulada como crime, constitui ato de improbidade administrativa apurável e punível em qualquer época.

§ 6º Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração por nomeação, designação ou contratação, cargo, emprego ou função na administração direta ou indireta do Município.

Art. 200. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração e deverão conter os seguintes requisitos:

I - descrição detalhada dos fatos;

II - denúncia devidamente assinada;

III - identificação clara do denunciante, incluindo seu endereço;

IV - identificação do possível autor do fato denunciado.

§ 1º A denúncia, mesmo anônima, será alvo de análise e investigação pelo Corregedor do Município e, confirmando-se, proceder-se-á nos termos desta lei.

§ 2º Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



§ 3º Havendo denúncia ou comunicação de irregularidade com simples indícios de responsabilidade, os chefes dos Poderes Executivo ou Legislativo, no âmbito de suas competências, determinarão a abertura de Sindicância ou Processo Administrativo Disciplinar, para apurar as circunstâncias em que os fatos ocorreram e permitir o indiciamento do eventual responsável e a sua penalização, se for o caso.

CAPÍTULO II DA SINDICÂNCIA

Art. 201. A Sindicância é procedimento investigativo, preparatório e preliminar sumário, instaurada com o fim de investigação de irregularidades funcionais, que precede ao Processo Administrativo Disciplinar, sendo imprescindível a observância dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, que será instaurada quando, pela prática de infração, não houver indícios de autoria, e da qual se teve conhecimento de forma genérica.

§ 1º Da Sindicância poderá resultar:

- I - arquivamento do processo;
- II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;
- III - instauração de Processo Administrativo Disciplinar.

§ 2º O prazo para conclusão da Sindicância não excederá 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério da autoridade superior, quando as circunstâncias o exigirem e por motivos plenamente justificáveis.

Art. 202. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado, por mandado expedido pelo Corregedor Municipal, para apresentar defesa escrita, pessoalmente ou por via postal através de carta registrada e com AR (aviso de recebimento), no prazo de 10 (dez) dias da juntada do AR aos autos, sendo-lhe assegurado vista do processo na repartição.

§ 2º Havendo 02 (dois) ou mais indiciados, o prazo será de 20 (vinte) dias, comuns a ambas as partes.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

§ 3º O prazo de defesa poderá ser prorrogado, em dobro, para diligências reputadas indispensáveis.

§ 4º No caso de recusa do indiciado em apor o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da corregedoria que fez a citação, com a assinatura de duas testemunhas.

Art. 203. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar ao Corregedor Municipal, o lugar onde poderá ser encontrado.

Art. 204. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por Edital, publicado no órgão oficial do Município e/ou em jornal de grande circulação na localidade do último domicílio conhecido, para apresentar defesa.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias, a partir da última publicação do Edital.

Art. 205. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.

§ 2º Para defender o indiciado revel, o Corregedor Municipal poderá designar um servidor como defensor dativo, que deverá ser ocupante de cargo efetivo, hierarquicamente superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado.

Art. 206. Apreciada a defesa, o Corregedor Municipal elaborará relatório minucioso, resumindo as peças principais dos autos e mencionará as provas utilizadas para formar sua convicção.

§ 1º O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou responsabilidade do servidor.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do servidor, a comissão processante indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art. 207. Na hipótese de o relatório da Sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 208. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, a demissão, cassação de aposentadoria

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



ou disponibilidade, ou ainda, destituição do cargo em comissão, será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

CAPÍTULO III DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

Art. 209. Como medida cautelar e para evitar que o servidor possa influir na apuração da irregularidade, a autoridade instauradora do processo disciplinar poderá determinar o seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo único. O afastamento poderá ser prorrogado por igual prazo, findo o qual cessarão os seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

CAPÍTULO IV DO PROCESSO DISCIPLINAR

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 210. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor, por infração praticada no exercício de suas atribuições ou que tenha relação com as atribuições do cargo, no qual se encontre investido.

Parágrafo único. Sob responsabilidade funcional do Corregedor Municipal, o prazo para conclusão dos trabalhos será, de no máximo 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação da portaria que determinar a abertura do Processo Administrativo Disciplinar, admitida a sua prorrogação por igual período, quando as circunstâncias o exigirem e por motivos plenamente justificáveis.

Art. 211. O processo disciplinar será conduzido por Corregedor Municipal, que atuará como Presidente da Comissão Processante.

~~**Parágrafo único.** O Corregedor deverá designar 2 (dois) servidores efetivos para atuarem como membros da Comissão Processante, podendo também indicar um servidor para atuar como Secretário.~~

§ 1º. O Corregedor deverá designar 2 (dois) servidores efetivos para atuarem como membros da Comissão Processante, podendo também indicar um servidor para atuar como Secretário. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 120/2014, em seu Art. 3º).*



§ 2º. Os membros da Comissão Processante, de que trata o artigo 211, receberão, a título de gratificação, o valor de R\$500,00 (quinhentos reais) mensais, reajustada pelo índice de revisão geral dos agentes públicos. *(Redação dada pela Lei Complementar nº 120/2014, em seu Art. 3º).*

Art. 212. O Corregedor Municipal exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado-lhe o sigilo necessário à elucidação dos fatos.

Art. 213. O processo disciplinar obedecerá às seguintes fases:

- I - instauração, com a publicação do ato que constituir a corregedoria;
- II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;
- III - julgamento.

SEÇÃO II DA INSTAURAÇÃO

Art. 214. A instauração do Processo Administrativo Disciplinar dar-se-á com a publicação da Portaria, contendo:

- I - nome do Corregedor Municipal responsável;
- II - nomes dos servidores que atuarão na Comissão Processante;
- III - prazo para conclusão dos trabalhos;
- IV - indicação do alcance dos trabalhos reportando-se ao número do Processo e demais fatos conexos que possam emergir da apuração.

SEÇÃO III DA INSTRUÇÃO PROBATÓRIA

Art. 215. Os autos da sindicância integrarão o Processo Administrativo Disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo único. Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade competente encaminhará cópia dos autos ao Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

Art. 216. Iniciada a fase de instrução e para possibilitar o acompanhamento do Processo Administrativo Disciplinar, o Corregedor notificará o servidor da sua instauração, no

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



qual este figura como acusado, salvo se, neste momento, não houver no processo elementos que justifiquem tal ato.

Art. 217. Na fase instrutória, o Corregedor promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Parágrafo único. Os documentos do processo disciplinar deverão ter ordem seqüencial crescente e serão compostos por portaria, denúncia, notificação do acusado, notificação do denunciante e/ou da vítima, sem prejuízo de outros documentos que auxiliem na formação da opinião do Corregedor Municipal.

Art. 218. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo pessoalmente ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º O Corregedor Municipal poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito.

Art. 219. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da corregedoria, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos.

Parágrafo único. Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve, com indicação do dia e da hora marcados para a inquirição.

Art. 220. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, proceder-se-á à acareação entre os depoentes.

Art. 221. Concluída a inquirição das testemunhas, o Corregedor Municipal promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos artigos 171 e 172.



§ 1º No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e, sempre que divergirem em suas declarações sobre fatos ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.

§ 2º O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do Corregedor Municipal.

Art. 222. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame, por Junta Médica Oficial, da qual participe pelo menos um médico psiquiatra.

Parágrafo único. O incidente de sanidade mental será processado em auto apartado e apenso ao processo principal, após a expedição do laudo pericial.

SEÇÃO IV DA DECISÃO

Art. 223. Encerrada a fase probatória e apreciada a defesa do servidor, a Comissão elaborará relatório minucioso, resumindo as peças e os fatos principais dos autos, mencionando-se as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º Através do relatório a Comissão Processante exprime seu convencimento e conclusão sobre a culpabilidade ou inocência do servidor e sobre sua responsabilidade, fornecendo elementos para um julgamento final coerente.

§ 2º Reconhecida a responsabilidade do servidor, a Comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes, se houverem, assinalando a penalidade que deverá ser imposta ao mesmo.

Art. 224. O relatório tem três pontos básicos:

I - Do Indiciamento: quando a Comissão discorrerá sobre todos os tópicos da denúncia, ou seja, indicando o regime jurídico e a legislação que rege o indiciado, bem como os dispositivos legais que teriam sido infringidos pelo acusado;

II - Da Defesa: quando a Comissão analisará todos os pontos acusatórios, as alegações da defesa, os depoimentos, as provas e tudo mais que constar da instrução do Processo Administrativo Disciplinar, analisando as coerências ou divergências existentes;

III - Da Conclusão: onde a Comissão relatará sua opinião sobre a situação do acusado opinando pela absolvição ou não, sugerindo a pena a ser aplicada, apresentando o embasamento legal.



Art. 225. O Processo Administrativo Disciplinar, com o relatório final conclusivo da Comissão Processante, que será remetido ao Corregedor Municipal, para julgamento.

SEÇÃO V DO JULGAMENTO

Art. 226. O julgamento do Processo Administrativo Disciplinar terá fundamento nas provas dos autos, que estarão descritas no Relatório da Comissão.

Parágrafo único. Se a falta cometida ensejar, além da punição administrativa, uma ação criminal ou civil, os autos serão remetidos ao Ministério Público para que seja instaurada a competente ação.

Art. 227. No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do Processo Administrativo Disciplinar, a autoridade julgadora proferirá a sua decisão.

§ 1º Se a penalidade exceder a alçada da autoridade instauradora do processo, o processo será encaminhado à autoridade competente, que decidirá em igual prazo.

§ 2º Havendo mais de um indiciado e diversidade de sanções, o julgamento caberá à autoridade competente para imposição da pena mais grave.

§ 3º Se a penalidade prevista for de demissão ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade, o julgamento caberá às autoridades de que trata o inciso I do artigo 190.

§ 4º Reconhecida, pela corregedoria, a inocência do servidor, a autoridade instauradora do processo determinará o seu arquivamento, salvo se flagrantemente contrária à prova dos autos.

Art. 228. Caberá ao Corregedor do Município decidir o Processo Administrativo, baseando-se nas provas existentes nos autos, devendo acolher ou não o relatório apresentado pela Comissão Disciplinar de forma motivada.

Parágrafo único. Quando o relatório da Comissão contrariar as provas dos autos, o Corregedor Municipal poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

Art. 229. Verificada a existência de vício insanável, o Corregedor Municipal declarará a nulidade total ou parcial do Processo Administrativo Disciplinar e ordenará a constituição de outra Comissão, para instauração de novo Processo.

§ 1º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do Processo.

§ 2º A autoridade julgadora que der causa à prescrição será responsabilizada nos termos desta Lei.



Art. 230. Extinta a punibilidade pela prescrição, o Corregedor Municipal determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Art. 231. Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao Ministério Público para instauração de ação penal, ficando trasladado na repartição.

Art. 232. O servidor, que responder a processo disciplinar, só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, caso aplicada, vedada qualquer movimentação profissional.

Art. 233. Será assegurado transporte e diárias:

I - ao servidor convocado para prestar depoimento fora da sede de sua repartição, na condição de testemunha, denunciado ou indiciado;

II - os membros da Comissão Processante e ao Secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede de seus trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

SEÇÃO VI DA REVISÃO DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 234. O Processo Administrativo Disciplinar pode ser revisto, no prazo máximo de 02 (dois) anos de sua conclusão, a pedido do indiciado ou por determinação da própria autoridade julgadora, desde que haja fatos novos ou novas circunstâncias que possam inocentar o indiciado ou provocar a inadequação da penalidade aplicada

Art. 235. O pedido de revisão deverá ser feito com base em provas documentais e/ou testemunhais, não sendo admitidas alegações vagas ou provas e/ou testemunhos que já tenham sido apreciados no Processo Administrativo Disciplinar.

Parágrafo único. O requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas arroladas e não excedentes a 05 (cinco).

Art. 236. O pedido de revisão será dirigido ao Chefe do Poder competente que, se autorizar a revisão, designará nova Comissão e encaminhará o pedido ao dirigente do órgão onde correu o Processo Administrativo Disciplinar originário.

Parágrafo único. O Processo de Revisão corre em apenso ao Processo Administrativo Disciplinar originário.

Art. 237. No Processo Revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.



Art. 238. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 239. Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, o cônjuge, companheiro, ascendente ou descendente do mesmo poderá requerer a revisão do Processo Administrativo Disciplinar.

Art. 240. No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão é requerida pelo respectivo curador.

Art. 241. A Comissão Revisora terá 60 (sessenta) dias para ouvir testemunhas, produzir e estudar as provas documentais e concluir os trabalhos, que seguirão os mesmos procedimentos da Comissão Processante, até o novo julgamento, admitida a sua prorrogação por igual período, quando as circunstâncias o exigirem e por motivos plenamente justificáveis.

Art. 242. O julgamento caberá ao Chefe do Poder competente, que terá 20 (vinte) dias, a contar do recebimento do Processo Administrativo Disciplinar devidamente encerrado e revisado, podendo no curso de tal período determinar diligências.

Parágrafo único. A realização de diligências não interrompe o prazo para julgamento.

Art. 243. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição do cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo único. Na revisão do Processo Administrativo Disciplinar, a penalidade poderá ser mantida, modificada ou tornada sem efeito, não sendo, entretanto, permitido seu agravamento.

Art. 244. Aplicam-se aos trabalhos da Comissão Revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da Comissão do Processo Administrativo Disciplinar, e/ou Sindicância.

TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

Art. 245. ~~O Dia do Servidor Público será comemorado em 28 (vinte e oito) de outubro.~~ (Redação modificada pela Lei Municipal nº 5154 de 05/04/2017).

Art. 246. Os prazos previstos nesta Lei serão contados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento, ficando prorrogado, para o primeiro dia útil seguinte, o prazo vencido em dia sem expediente.

Art. 247. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, o servidor não poderá ser privado de quaisquer dos seus direitos, sofrer discriminação em sua vida funcional, nem eximir-se do cumprimento de seus deveres.

Art. 248. Ao servidor público é assegurado, nos termos da Constituição Federal, o direito à livre associação sindical e aos direitos, dela decorrentes:

I - ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;

II - inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

III - desconto em folha, sem ônus para a entidade sindical, na qual esteja filiado, do valor das mensalidades e contribuições definidas em assembléia geral da categoria.

Art. 249. Consideram-se família do servidor, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem do seu assentamento individual e na Declaração De Rendimentos perante a Receita Federal.

Parágrafo único. Equipara-se ao cônjuge, a companheira ou companheiro, que comprove união estável como entidade familiar, nos termos da lei federal vigente.

Art. 250. Os servidores poderão manter associação para fins beneficentes, recreativos, cooperativista e sindicato de classe.

Art. 251. É vedado exigir atestado de ideologia como condição de posse ou exercício em cargo público.

Art. 252. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias do orçamento vigente, suplementada, se necessário.

Art. 253. Os Poderes Executivo e Legislativo Municipal expedirão os atos complementares necessários à plena execução desta Lei Complementar.

Art. 254. Leis complementares fixarão as diretrizes dos Planos de Cargos, Carreira e Vencimentos para a Administração Direta, nas áreas de Educação, Saúde e Administração Geral, bem como das unidades autárquicas e fundacionais, de acordo com suas peculiaridades.



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

Art. 255. Para aplicação deste Estatuto e demais legislação relativa à gestão de Recursos Humanos da Prefeitura e Câmara municipais, fica o Município autorizado a criar por lei específica e instalar a Corregedoria Municipal, de forma a permitir o controle dos atos praticados por seus servidores, bem como facilitar a instauração de sindicâncias e autuação de processo administrativo contra qualquer servidor que infringir qualquer artigo deste Estatuto e demais leis supervenientes à matéria.

Parágrafo único. A estrutura organizacional da Corregedoria poderá ser definida por lei.

Art. 256. Revogam-se a Leis Municipais nº 2.772, de 26 de fevereiro de 1997, Lei nº 2.966 de 28 de abril de 1998, Lei nº 3.471 de 20 de maio de 2003, Lei nº 3.590 de 24 de agosto de 2004, Lei nº 3.386 de 06 de setembro de 2002, Lei nº 3.673, de 27 de junho de 2005, Lei nº 3.853 de 22 de junho de 2006, Lei nº 3.899, de 18 de setembro de 2006, Lei nº 3.976 de 10 de agosto de 2007, Lei nº 3995 de 04 de setembro de 2007, Lei nº 4.066 de 12 de maio de 2008, Lei nº 4.067 de 15 de maio de 2008 e demais disposições em contrário.

Art. 257. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Formiga, 24 de fevereiro de 2011.

MOACIR RIBEIRO DA SILVA
Presidente

REGINALDO HENRIQUE DOS SANTOS
2º Secretário



ANEXO I
TABELA DE PONTUAÇÃO PARA PERCEPÇÃO DE GRATIFICAÇÃO PARA
ESTÍMULO À PRODUÇÃO INDIVIDUAL

Faixa de Desempenho	Atribuição de Pontos
< 60%	Zero
60% a < 61%	6.000
61% a < 62%	6.200
62% a < 63%	6.300
63% a < 64%	6.400
64% a < 65%	6.500
65% a < 66%	6.600
66% a < 67%	6.700
67% a < 68%	6.800
68% a < 69%	6.900
69% a < 70%	7.000
70% a < 71%	7.100
71% a < 72%	7.200
72% a < 73%	7.300
73% a < 74%	7.400



74% a < 75%	7.500
75% a < 76%	7.600
76% a < 77%	7.700
77% a < 78%	7.800
78% a < 79%	7.900
79% a < 80%	8.000
80% a < 81%	8.100
81% a < 82%	8.200
82% a < 83%	8.300
83% a < 84%	8.400
84% a < 85%	8.500
85% a < 86%	8.600
86% a < 87%	8.700
87% a < 88%	8.800
88% a < 89%	8.900
89% a < 90%	9.000
90% a < 91%	9.100
91% a < 92%	9.200
92% a < 93%	9.300
93% a < 94%	9.400
94% a < 95%	9.500
95% a < 96%	9.600
96% a < 97%	9.700
97% a < 98%	9.800
98% a < 99%	99.900
99% a < 100%	100.000
> ou = 100%	110.000

ANEXO I
TABELA DE PONTUAÇÃO PARA PERCEPÇÃO DE GRATIFICAÇÃO PARA
ESTÍMULO À PRODUÇÃO INDIVIDUAL

<i>Faixa de Desempenho</i>	<i>Atribuição de Pontos</i>
< 60%	Zero



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

60% <i>a</i> < 61%	6.000
61% <i>a</i> < 62%	6.200
62% <i>a</i> < 63%	6.300
63% <i>a</i> < 64%	6.400
64% <i>a</i> < 65%	6.500
65% <i>a</i> < 66%	6.600
66% <i>a</i> < 67%	6.700
67% <i>a</i> < 68%	6.800
68% <i>a</i> < 69%	6.900
69% <i>a</i> < 70%	7.000
70% <i>a</i> < 71%	7.100
71% <i>a</i> < 72%	7.200
72% <i>a</i> < 73%	7.300
73% <i>a</i> < 74%	7.400
74% <i>a</i> < 75%	7.500
75% <i>a</i> < 76%	7.600
76% <i>a</i> < 77%	7.700
77% <i>a</i> < 78%	7.800
78% <i>a</i> < 79%	7.900
79% <i>a</i> < 80%	8.000
80% <i>a</i> < 81%	8.100
81% <i>a</i> < 82%	8.200
82% <i>a</i> < 83%	8.300
83% <i>a</i> < 84%	8.400
84% <i>a</i> < 85%	8.500
85% <i>a</i> < 86%	8.600
86% <i>a</i> < 87%	8.700
87% <i>a</i> < 88%	8.800
88% <i>a</i> < 89%	8.900
89% <i>a</i> < 90%	9.000
90% <i>a</i> < 91%	9.100
91% <i>a</i> < 92%	9.200
92% <i>a</i> < 93%	9.300
93% <i>a</i> < 94%	9.400



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

94% a < 95%	9.500
95% a < 96%	9.600
96% a < 97%	9.700
97% a < 98%	9.800
98% a < 99%	9.900
99% a < 100%	10.000
> ou = 100%	11.000

(Redação dada pela LC nº 82/2012, em seu Art. 1º)

*Atenção: Os pontos somente serão atribuídos nos casos dos Fiscais Tributário e Sanitário terem cumprido as metas pactuadas no Plano de Trabalho e o Monitoramento de Resultados referendar o atingimento das mesmas e a pontuação a ser atribuída a cada um.

Gabinete do Prefeito em Formiga, 24 de fevereiro de 2011.

MOACIR RIBEIRO DA SILVA
Presidente

REGINALDO HENRIQUE DOS SANTOS
2º Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

ANEXO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA ESTÁGIO PROBATÓRIO

TOTAL DE PONTOS/PESO <i>CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO</i>	1ª Avaliação 03 meses		2ª Avaliação 12 meses		3ª Avaliação 18 meses		4ª Avaliação 24 meses		5ª Avaliação 30 meses	
	Pontos	Peso	Pontos	Peso	Pontos	Peso	Pontos	Peso	Pontos	Peso
<i>ASSIDUIDADE</i>		x3		x3		x2		x2		x2
<i>DISCIPLINA</i>		x3		x3		x2		x2		x2
<i>PONTUALIDADE</i>		x3		x3		x2		x2		x2
<i>INTERESSE</i>		x3		x3		x2		x2		x2
<i>OBSERVÂNCIA DAS NORMAS E REGULAMENTOS</i>		x2		x1		x2		x2		x2
<i>RESPONSABILIDADE</i>		x3		x3		x2		x2		x2
<i>ADAPTAÇÃO</i>		x3		x1		x1		x1		x1
<i>COOPERAÇÃO E SOLIDARIEDADE</i>				x1		x1		x1		x1
<i>RESPEITO</i>				x1		x1		x1		x1
<i>CAPACIDADE DE APRENDIZADO E DE DESENVOLVIMENTO</i>				x1		x1		x1		x1
<i>PRODUTIVIDADE</i>						x1		x1		x1
<i>ECONOMIA</i>						x1		x1		x1
<i>FLEXIBILIDADE</i>						x1		x1		x1
<i>INICIATIVA</i>						x1		x1		x1
(*) TOTAL DE PONTOS										
<i>(*) Soma dos Pontos multiplicado pelo peso respectivo em cada um dos critérios de avaliação.</i>										

1ª Avaliação:

Assinatura Avaliador

Assinatura Avaliado (Ciente)

Ratificação/Secretário

Data

ANEXO II

Rua Barão de Piumhi, 121 Centro CEP:35.570-000 - Formiga-MG.

Fone: (37) 3329-1800 Fax:3322-2091 E-mail: pmformiga.secretariadegoverno@gmail.com

Home Page: www.formiga.mg.gov.br



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA ESTÁGIO PROBATÓRIO

TOTAL DE PONTOS/PESO CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO	1ª Avaliação 03 meses			2ª Avaliação 12 meses			3ª Avaliação 18 meses			4ª Avaliação 24 meses			5ª Avaliação 30 meses		
	Pontos	Peso	Total	Pontos	Peso	Total	Pontos	Peso	Total	Pontos	Peso	Total	Pontos	Peso	Total
ASSIDUIDADE		x 3			x 3			x 2			x 2			x 2	
DISCIPLINA		x 3			x 3			x 2			x 2			x 2	
PONTUALIDADE		x 3			x 3			x 2			x 2			x 2	
INTERESSE		x 3			x 3			x 2			x 2			x 2	
OBSERVÂNCIA DAS NORMAS E REGULAMENTOS		x 2			x 1			x 2			x 2			x 2	
RESPONSABILIDADE		x 3			x 3			x 2			x 2			x 2	
ADAPTAÇÃO		x 3			x 1			x 1			x 1			x 1	
COOPERAÇÃO E SOLIDARIEDADE					x 1			x 1			x 1			x 1	
RESPEITO					x 1			x 1			x 1			x 1	
CAPACIDADE DE APRENDIZADO E DE DESENVOLVIMENTO					x 1			x 1			x 1			x 1	
PRODUTIVIDADE								x 1			x 1			x 1	
ECONOMIA								x 1			x 1			x 1	
FLEXIBILIDADE								x 1			x 1			x 1	
INICIATIVA								x 1			x 1			x 1	
(*) TOTAL DE PONTOS															
(*) Soma dos Pontos multiplicado pelo peso respectivo em cada um dos critérios de avaliação.															

(Redação dada pela Lei Complementar nº 103/2012 em seu Art. 1º, anexo I)

1ª Avaliação:

Assinatura Avaliador

Assinatura Avaliado (Ciente)

Ratificação/Secretário

Data



PREFEITURA MUNICIPAL DE FORMIGA

2ª Avaliação:

Assinatura Avaliador

Assinatura Avaliado (*Ciente*)

Ratificação/Secretário

Data

3ª Avaliação:

Assinatura Avaliador

Assinatura Avaliado (*Ciente*)

Ratificação/Secretário

Data

4ª Avaliação:

Assinatura Avaliador

Assinatura Avaliado (*Ciente*)

Ratificação/Secretário

Data

5ª Avaliação:

Assinatura Avaliador

Assinatura Avaliado (*Ciente*)

Ratificação/Secretário

Data

5 pontos distribuídos: conceito ótimo, referindo-se a superação das expectativas do cargo / **4 pontos distribuídos:** conceito bom, referindo-se a correspondência às expectativas do cargo / **3 pontos distribuídos:** conceito regular, referindo-se ao alcance dos resultados, mas indispensável o desenvolvimento / **2 pontos distribuídos:** conceito insuficiente, referindo-se a não apresentação de desempenho satisfatório no período avaliado, mas com possibilidade de desenvolvimento / **1 ponto distribuído:** conceito péssimo, referindo-se a apresentação de desempenho insatisfatório e com impossibilidade de desenvolvimento.

Câmara Municipal de Formiga, 15 de dezembro de 2010.

ALUÍSIO VELOSO DA CUNHA
Prefeito Municipal

SHELDON GERALDO DE ALMEIDA
Chefe de Gabinete