

Belo Horizonte, 08 de novembro de 2019.

Ao Sr. André Reis
DD. SECRETÁRIO MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO

À Srª Fernanda Neves
DD. SUBSECRETÁRIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Prezados Senhores,

Enviamos nova análise realizada em conjunto pelo SindRede e SindBel

- **Art. 1º PL - Altera a redação dos incisos I, III e IV artigo 7º e acresce o Parágrafo Único**

Desacordo: Há que ter especial cuidado, no que refere a alteração da redação do inciso III “*aptidão física e mental para o cargo*”, pois, o mesmo deve ser observado quanto aos preceitos do o art. 5º da CR/88, e ainda, art. 37, Inciso VIII, combinados com o Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadoras de Deficiência.

- **Art. 4º do PL - Propõe a alteração para o art. 20 da Lei nº 7.169, de 1996:**

Considerações - Na referida proposta o art. 20 passa a ter nova redação, para constar que a posse ocorrerá no prazo de 20 dias contados do primeiro dia útil após a publicação da nomeação, motivadamente por ato do executivo por até 20 dias.

No § 1º há que se dar relevância ao fato de que o mesmo foi incluído para permitir que a Administração prorogue a posse em caso de curso de formação como etapa do processo admissional. Pelo § 2º, esse mesmo prazo poderá ser dilatado por ato motivado do órgão competente.

Já no § 3º é dada possibilidade ao candidato em submeter-se a nova avaliação, sem ter o indeferimento na perícia médica, no prazo de 90 dias. O candidato, pela alteração do § 4º, poderá requerer sua reavaliação em menor período, contudo, se considerado inapto não poderá fazer novo pedido no prazo do § 3º.

Há que ter especial atenção aos §§ 5º e 6º, pois o perito emitirá declaração atestando que a condição clínica do convocado poderá ser revertida dentro de um período de noventa dias, ficando o prazo de posse suspenso até a conclusão do exame admissional. Submetido a novo exame será considerado inapto caso persista o quadro clínico incapacitante.

Propomos: Que todos os atos na avaliação médica sejam motivados e entregues ao candidato – motivação da inaptidão.

- **Art. 5º PL – Altera o art. 21 da Lei nº 7.169, de 1996;**

Art. 21 - O candidato aprovado em concurso e nomeado para cargo de provimento efetivo que estiver comprovadamente em gozo de licença por motivo gestação, paternidade ou adoção, tomará posse nos termos do artigo 20, com entrada em exercício na mesma data, e afastamento imediato para gozo dos dias de licença remanescentes.”

Proposta- O referido artigo, a partir da redação dada pelo PL, não consta para aqueles em tratamento de saúde, a referida possibilidade. A acrescentar os servidores em tratamento de saúde.

- **Art. 6º - Altera o artigo 23 da Lei nº 7.169, de 1996, com o acrescido do parágrafo único:**

Parágrafo único – Na hipótese de doença pré-existente, o convocado poderá ser classificado como “apto com acompanhamento”, e caso a aptidão não se confirme durante o estágio probatório, será considerado inapto.”.

Desacordo: aponta aqui um ato discriminatório com relação ao servidor portador de doença pré-existente. O candidato pode ter alguma limitação e/ou doença congênita – e não poderia ser taxado pela referida condição. E ainda, a avaliação é realizada para verificação da aptidão a atividade. O trabalhador deverá ser avaliado através de critérios claros, objetivos e previamente definido, de modo a assegurarem o contraditório efetivo e a possibilidade de revisão do resultado obtido pelo candidato empossado. E ainda, os exames realizados devem se restringir a aferir se o candidato possui dificuldades específicas que o impeçam de exercer a função pública pretendida nessa condição.

- **Art. 7º – Altera a “Seção II do Capítulo II do Título IV” da Lei nº 7.169, de 1996 - “Da Restrição e da Readaptação Funcional”**

Desacordo: Pode observar que a nova redação dada, PL apresentado, faz uma distinção entre Restrição Funcional e Readaptação. Em ambos os casos, veda a aplicabilidade da restrição e/ou Readaptação, ao estágio probatório. Outro ponto que não apresenta acordo é o fato de em ambos os casos ter que passar por avaliação/exames periódicos, sob pena de sanção. Veja, há que ser estabelecido períodos para essa realização de avaliação e entrega de exames, um pelo fato do tempo ser determinante para o restabelecimento dos servidor, dois, pelo fato de que para entregar exames há que verificar a condição de realização do mesmo, e disponibilidade de local para a realização do mesmo. A não ser, que a Prefeitura manterá convênios específicos para realização dos mesmos, nos prazos estipulados por Ele.

Outro ponto que merece destaque é §2º do art. 47: a aposentadoria por invalidez deve cumprir o que determina a Constituição Federal de 1988, ou seja, INVALIDEZ PERMANENTE – ou seja, aquele servidor em condição de exercer função equiparada não poderia ser aposentado em tal condição.

Desacordo: § 3º do art 48 pois a restrição funcional de forma alguma poderia ser cancelada caso o servidor não apresente a documentação ou não compareça à perícia médica, isso porque quem determinou a restrição, exemplificativamente foi um laudo médico, a falta de apresentação de documentos e/ou perícia não anularia tal avaliação, sob pena de injustiça, caso não tenha comparecido por motivo de força maior e/ou impossibilidade na realização de exames e/ou apresentação de documentos.

Desacordo: A alteração da redação do art. 49 também é preocupante, visto que impediria a alteração de jornada, o que inviabilizaria a redução de jornada do servidor com problemas de saúde.

Desacordo: A alteração do art. 50 é preocupante, no caso dos professores, esse ato discricionário “a critério do poder executivo”, poderá abrir margem para tirá-los da escola, esse conseqüentemente perderá o direito a aposentadoria especial de professor.

Desacordo: A redação do art. 50B - No presente há que se analisar a redação vez que ao asseverar “*funções consideradas pelo órgão municipal competente como incompatíveis com o seu estado de saúde*” – pode apresentar definições distintas da legislação em outros municípios. O Servidor pode estar em readaptação funcional parcial em outro município no exercício de função compatível com a legislação daquele – que não reconhecido por esse. Ou ainda, pode não ter deferido a readaptação em outro ente, possibilitando aí, o servidor ser exposto a processo disciplinar.

E outra, exemplificativamente, em outros municípios, cabe a perícia médica daquele ente a análise da saúde do trabalhador, não podendo o município de Belo Horizonte, atropelar a análise e laudo de outro perito – de outro ente. E ainda, toda análise, realizada pelo perito deverá motivada e entregue ao servidor.

Desacordo- Alteração art. 48/50 - o artigo não define exceções ao não comparecimento e não considera determinadas dificuldades de prazos para exames.

- **Art. 8º - Altera o caput do art. 57 da Lei nº 7.169, de 1996**

Desacordo- Retira do CONAP a prerrogativa - Entendemos que deverá ser mantida a competência do CONAP – Conselho de Administração de Pessoal – na forma disposta no caput do art. 57 da Lei 7.169/96. Justificativa: Definir tal competência por decreto, além de constituir flagrante violação ao princípio da simetria, implicará excluir do processo a participação representativa do conjunto dos servidores, paritariamente assegurada pelo CONAP.

- **Art. 9º- Altera o § 2º do art. 70 da Lei nº 7.169, de 1996 e acresce os §§ 3º e 4º:**

Análise: quanto ao § 2º, há que ser dada maior atenção a redação do referido artigo. Deixar o servidor a mercê de regulamento pode implicar em enormes prejuízos. A compensação de jornada, nada mais é que o aumento de horas de trabalho em um dia com a diminuição de horas de trabalho em outro, dispensando em regra, o pagamento

de horas extras e conseqüentemente de adicional garantido na Constituição Federal 88 – art. 5º, XIII. Entre os critérios devem ficar definidos o número de horas, se essa redução de horário deve ser feita num determinado prazo e em qual condições – sob pena de enorme prejuízo ao servidor.

Desacordo: quanto aos §§ 3º e 4º: Pode gerar prejuízos pois o PL revoga a Lei n. 5.279/88. Em um decreto pode haver limitação e redução da jornada já disponibilizada. E ainda, a definição de deficiência de filho ou de adotado não pode ser feita por decreto do Poder Executivo, pois entende que violaria o Estatuto da Pessoa com Deficiência – Lei Federal 13.146/2015. Muito menos é legal condicionar a definição de deficiência à perícia médica da própria municipalidade.

- **Art. 10 – Alteração dos incisos I e II do caput do art. 73 da Lei nº 7.169, de 1996:**

Desacordo: com a alteração do inciso II do art 73 -

- **Art. 11 – Altera o parágrafo único do art. 79 da Lei nº 7.169:**

Comentário: Acrescentou ao parágrafo único os termos “*que serão alocados de acordo com as respectivas áreas de atividades, nos termos da lei*”. Há que se demonstrar e aclarar o objetivo de tal alteração.

- **Art. 13- Altera o art. 95, acresce os seguintes §§ 3º ao 6º:**

Desacordo com a redação do §3º, § 4º e § 6º - Introduce novos critérios de progressão por escolaridade, sem nenhum elemento de transitoriedade, e ainda:

1 - § 3º – Tal parágrafo é totalmente absurdo pois impede a progressão ao tentar obrigar o servidor a permanecer trabalhando 2 anos, sob pena de ressarcimento. Veja que o referido parágrafo é totalmente ilegal, quiçá inconstitucional, primeiramente porque o referido artigo não se trata de Progressão custeada pela administração. Se o servidor é quem custeou e o mesmo efetivou a prestação de serviço com a qualificação adquirida, nada mais justo do que o Município remunerá-lo para isso. Obrigar o servidor a permanecer na Administração e ainda devolver valores caso não queira permanecer, implicaria em enriquecimento ilícito do ente público que se beneficia da prestação de serviço de um profissional mais qualificado, sem ter disponibilizado qualquer valor para tal, e ainda, obrigá-lo a devolver valores caso deixe a Administração antes do prazo – veja, a municipalidade se beneficiaria 02 (duas) vezes.

2 - § 4º – Extremamente prejudicial pois impõe restrição ao acesso a referida progressão. Observar intervalo mínimo de dois anos para apresentação de novo título, implicaria em restrição a concessão da progressão – o que violaria a lei 7.235/96, bem como a Lei de Diretrizes e Bases, Lei Orgânica do Município e ao PNE – MEC - Lei 13.005/2014, seja quanto a valorização do profissional, seja na capacitação do servidor.

3 - § 5º A vigência a partir do dia primeiro do mês subsequente àquele em que ocorrer o protocolo da integralidade da documentação exigida - além do prejuízo causado, entende que implicaria em ter uma regra de transição para aqueles que já

iniciaram os cursos, com gastos, antes da alteração legislativa – e ainda, há que considerar o que determina o DECRETO Nº 20.910, DE 06 DE JANEIRO DE 1932.

4 - § 6º – A falta de produção dos efeitos na hipótese em que o servidor ou empregado público se aposentar entre a data do protocolo e a vigência da progressão a que se refere o § 5º – é totalmente ilegal, tendo em vista a prática reiterada do município em não responder os requerimentos e protocolos administrativos, em prazo razoável. Se beneficiando da prestação de serviço do servidor mais qualificado, sem remunerá-lo para tal.

- **Art. 14 – Alteração do art. 104 da Lei nº 7.169, de 1996;**

“Art. 104 — As reposições e indenizações ao erário municipal, bem como as restituições ao servidor, serão descontadas ou creditadas em folha de pagamento, e seus valores serão correspondentes às parcelas remuneratórias vigentes à época da cobrança ou do pagamento, observado o disposto no art. 186.

§ 2º – No caso de impossibilidade de cobrança em folha de pagamento, o servidor será inscrito em dívida ativa do Município, e os valores serão corrigidos conforme estabelecido em legislação específica.

Desacordo: Pode observar que o § 2º implicará em prejuízo ao servidor, visto que em geral estes elementos são causados por erro do município e não do servidor. E ainda, quanto a possibilidade de restituição de valores, há necessidade de construção de outras formas de pagamento que não o desconto em folha antes de se pensar em inscrição na dívida ativa, prazos para iniciar o pagamento, boletos, etc.

- **Art. 15 – Altera o caput do art. 115 da Lei nº 7.169, de 1996 e acresce os §§ 3º e 4º;**

Altera o Art. 115 – O vale-refeição será devido ao servidor que trabalhe em turnos consecutivos e cuja jornada de trabalho seja igual ou superior a oito horas diárias, considerando a realização de jornadas especiais e extensivas legalmente previstas e a acumulação lícita de cargos públicos.

(...)

§ 3º – O vale-refeição será pago considerando os dias efetivamente trabalhados, não sendo devido no período de férias, licenças e faltas injustificadas.

Desacordo: nosso entendimento é que o vale refeição é devido a jornadas acima de 6h, e ainda, nas licenças por tratar-se de efetivo exercício é devido o pagamento do vale.

- **Art 16 – Altera o art. 118 da Lei nº 7.169, de 1996**

Desacordo: Entende-se que a redação apresentada no PL pode dar várias interpretações o que indica prejuízo ao servidor. A Constituição Federal é clara quando garante também ao servidor o décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria. E ainda, há que ser garantido, na base de cálculo, todas as verbas incorporáveis. Assim, a base de cálculo é a remuneração integral do servidor.

- **Art 17 – Altera a Subseção III da Seção IV do Capítulo II do Título VII da Lei nº 7.169, de 1996**
Art 18 – Altera o artigo artigos 124 ao 132

Desacordo: Veja que a referida alteração exclui a atividade penosa. O artigo 7º, inciso XXII da CF/88, estabelece como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, institui o princípio fundamental sobre a promoção de medidas preventivas nos locais de trabalho. Cabe ser estabelecido nesse Estatuto, e ainda, com base na legislação já existente ao caso e em obediência ao que determina as Normas Regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho – Ministério do Trabalho - aos quais são de observância obrigatória pelas empresas públicas e privadas, bem como pelos entes Federativos.

Desacordo – por não prever expressamente o quantitativo relativo ao adicional para o trabalho em condições insalubres e penosas, como dispõe a Constituição da República. E ainda, não define critérios para a cessação do direito, de recebimento do referido adicional de periculosidade, insalubridade e penosidade, só ocorra por meio de critérios definidos em lei, não pode, sob pena de ferimento aos princípios constitucionais, que tal cessação seja feita por mera “*implementação de medidas de controle de riscos*”, sem que a lei assim defina.

- **Art. 19 – Altera a Subseção VII da Seção IV do Capítulo II do Título VII da Lei nº 7.169, de 1996 e acresce o art. 137-A:**

Desacordo: Dos §§ 5º, 9 e 10º, senão veja:

1 - § 5º – Licenças por motivos de doenças em pessoa da família de qualquer natureza não pode ser descontada no cômputo das férias.

2 -§ 9º – Para fins do pagamento de férias há que observar todos as verbas incorporáveis a remuneração. Tal redação limita as verbas que integram o cálculo de férias. A base de cálculo é a remuneração integral do servidor.

3 - § 10 – O gozo de férias em até três períodos pode trazer prejuízos a saúde e segurança do trabalhador. Isso por que, sem a fixação de um período maior, o objetivo das férias “recomposição de forças para o trabalho e descanso”, não configurar-se-á.

§8 – Esclarecimento: serão concedidas férias coletivas para todos da carreira da educação?

- **Art. 21 – Altera os §§ 1º e 2º do art. 142 da Lei nº 7.169, de 1996, e acresce ao referido o artigo o § 3º:**

Desacordo: no que refere ao § 3º, entende, que o servidor que não comparecer à convocação pericial, na forma exposta no referido parágrafo, não poderá sofrer as penalidades ali dispostas, sem o devido processo administrativo, garantido o contraditório e ampla defesa, e ainda, se apresentar justificativa para tal ausência.

- **Art. 22 – Altera o art. 146 da Lei nº 7.169, de 1996:**

Desacordo: no § 1º retira o § único do artigo 146 do estatuto atual que previa situações que se equiparam o acidente do trabalho em serviço, remetendo a legislação federal, sem citar a que dispositivo se refere.

- **O Art. 23 - Altera o art. 148 Lei nº 7.169, de 1996:**

Desacordo com o §3 - Inicialmente manifesta que a contagem dos dias inicia a partir do parto, senão veja o art. 10 do ADCT. Ocorre, que o parágrafo terceiro manifesta que a servidora que necessitar de afastamento por motivo de saúde obstétrica a partir da 36ª semana terá concedida por motivo de gestação. Trata-se de dois direitos distintos garantidos constitucionalmente, seja a licença gestação, seja o direito a saúde. Se a licença gestação inicia-se com o parto, a licença por motivo de saúde obstétrica, não pode, de forma alguma interferir na licença gestação. Visto que a servidora faz jus a ambos direitos.

E ainda, há ainda uma omissão no respectivo artigo, pois, nada manifesta quanto a servidora que tiver parto com nascimento de natimorto. Assim, sugere seja acrescentado o §5º - Fica assegurada a licença de 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, referida no caput do artigo, a servidora que tiver parto com nascimento de natimorto, atestado por laudo médico. De acordo com decisões judiciais.

- **Art. 24 – Altera art. 150 da Lei nº 7.169, de 1996:**

COMENTÁRIO: Veja que o referido artigo garantiu a licença adotante apenas a servidora. Entende aqui como ato discriminatório, visto que o STF no julgamento do RE 778889, Rel. Min. Roberto Barroso, determinou que “Os prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos prazos da licença gestante”, o mesmo valendo para as respectivas prorrogações. Em relação à licença adotante, não é possível fixar prazos diversos em função da idade da criança adotada.

O direito à referida licença progride no sentido de proteção à integração da família, não sendo o fator debilitante biológico da gravidez o único motivo ensejador do pretense direito, mas sim a importância do convívio familiar. A licença-adotante apresenta-se como sendo fator determinante para a construção do vínculo familiar. Como é o primeiro contato do menor com os pais, esse tempo específico é a maneira de se estabelecer laços e lhes conferir uma maior proteção e cuidados. A fragilidade é circunstância substancial de uma criança, e a devida atenção e cautela são essenciais para o desenvolvimento familiar. Assim, tal licença deve ser para a servidora e servidor.

- **Art. 25 – Altera o parágrafo único do art. 151 da Lei nº 7.169, de 1996:**

Comentário –. Deverá ser garantido ao servidor o mesmo benefício garantido a servidora no art. 150, pelos seguintes fundamentos.

O direito à referida licença progride no sentido de proteção à integração da família, não sendo o fator debilitante biológico da gravidez o único motivo ensejador do pretense direito, mas sim a importância do convívio familiar. A licença-adotante apresenta-se como sendo fator determinante para a construção do vínculo familiar.

Como é o primeiro contato do menor com os pais, esse tempo específico é a maneira de se estabelecer laços e lhes conferir uma maior proteção e cuidados. A fragilidade é circunstância substancial de uma criança, e a devida atenção e cautela são essenciais para o desenvolvimento familiar. Assim, tal licença deve ser para a servidora e servidor.

Pelo exposto, a reivindicação dos trabalhadores em educação é a ampliação da licença paternidade e conseqüente em casos de adoção, por ser este um elemento importante na corresponsabilidade paterna pelos cuidados com as crianças. Corresponsabilidade que precisa ser reconhecida formalmente pelo Estado brasileiro e pela prefeitura municipal de Belo Horizonte.

Cabe enfatizar ainda, que mesmo ultrapassada a questão posta acima, a Lei 13.257/2016 já garante ao trabalhador 20 dias de licença paternidade, que alterou a Lei 11.770/2008. Ou seja, a referida alteração não adequa a legislação ao prazo de 20 (vinte) dias.

- **Art. 26 – Altera o art. 158 da Lei nº 7.169, de 1996:**

Desacordo §3º– Impõe condições para a concessão da licença para tratar de interesses particulares, impedidos concessão em situações que anteriormente não era prevista em lei, senão veja as situações de inadimplência em relação a obrigação de indenização ou reposição ao erário público. Ou seja, impede genericamente as licenças para interesses particulares a partir de determinadas restrições sem considerar a motivação da licença.

- **Art. 27 – Altera o inciso V do § 2º, os incisos X e XIII do § 4º e o § 5º do art. 159 da Lei nº 7.169, de 1996 e acresce o § 4º o inciso XVI:**

Comentário: Há que considerar outras situações como efetivo exercício como licença médica para tratamento de saúde e outras.

Art 28 – Altera o Capítulo III do Título VII da Lei nº 7.169, de 1996, passa a vigorar acrescido da seguinte Seção XI e do seu respectivo art. 168

Desacordo: Trata-se de artigo que limita o direito a licença para mandato classista. Tema já debatido e apresentado anteriormente os elementos de desacordo.

Não cabe ao Município legislar sobre questão que diz respeito ao mandato para concessão da liberação sindical. A referida alteração é prejudicial, apresenta ingerência da Administração na atividade sindical, ao limitar a apenas uma prorrogação em caso de reeleição. Ainda, estabelece limite prejudicial para liberação para cada mil filiados. O inciso I estabelece filiados e limita a 8 (oito) dirigentes, mas o sindicato representa a categoria, independente de filiados. Apresenta sindicatos com maior base e responsabilidade de representação em desigualdade com sindicatos que representam categorias menores. O sindicato pela sua legitimidade e representatividade, asseguradas no texto constitucional, na defesa de direitos de todos os servidores, sendo mais coerente e justo a liberação de um o a cada 1.000 na base de representação. E ainda:

- 1- Não prevê liberação para entidades de 2º e 3º graus (federações, confederações e centrais sindicais);
- 2- Desconhece o fato de o sindicato representar o conjunto da base de trabalhadores e não apenas os filiados;
- 2- Restringe a base de filiados no cômputo geral;
- 3- Não considera a carga horária de trabalho na licença;
- 5- Não considera a diversidade de “categorias” ou setores dentro de uma categoria única representados;
- 6- Faz uma ingerência sobre o número de mandatos por licença (esta deve ser uma definição das entidades sindicais). Vale lembrar que a prefeitura mantém servidores afastados de seu local e cargo de trabalho de origem as vezes por 20 anos.

Cabe enfatizar que no § 2º do art. 168, a redação “*sendo prorrogada por uma vez em caso de reeleição*”, a manutenção da mesma implicaria em interferência nos sindicatos pelo Município de Belo Horizonte, e ainda não previsão legal que limite o número de mandatos que poderão ser cumpridos pelos dirigentes sindicais, ainda, que no mesmo cargo. Cabe ponderar ainda, que a liberdade sindical assegura a liberdade de organização dos trabalhadores (auto gestão e funcionamento), assim a forma transcrita representa interferência ilegal na organização e atividade sindical. A referida proposta acaba por inviabilizar o exercício do mandato sindical. Cabe enfatizar, seja a LOMBH seja a própria Constituição Federal, não apresentam tais restrições.

• **Art. 31 – Altera o Capítulo VII do Título VII da Lei nº 7.169, de 1996**

Comentários: Há flagrantes alterações que implicarão em prejuízo ao servidor.

Desacordos

Art. 175-A: pois o servidor tem assegurado constitucionalmente o direito de petição, independentemente do processo administrativo. E outra, não há que realizar posicionamentos e/ou PAD obedecendo regulamentos, sob pena de violação de preceitos fundamentais.

Art. 175–B: pois Ratifica aqui o direito já assegurado constitucionalmente de petição, não podendo haver qualquer limitação, sob pena de violação de preceitos fundamentais.

Art. 176-B Parágrafo único pois o órgão competente não pode limitar a apresentação de informações e provas, sob pena de cerceamento de defesa – prejudicial.

Arts. 178 a 178-B: pois não há uma condição para o caso de falta de resposta do ente administrativo, todas as alterações impostas implicam em algum tipo de penalidade ao servidor, aqui entende que deve haver uma condicionante em caso de omissão da Administração.

Art. 179 pois entende que o ato do poder executivo declarar extinto o processo quando exaurida sua finalidade ou quando o objeto da decisão se tornar impossível, inútil ou prejudicado por fato superveniente – apenas por decisão devidamente motivada.

Arts. 187 a 187-C: pois há que ter particular atenção pois passa a definir quanto a cumulação de cargos, e ainda, define cargos técnicos, científicos e técnicos-científicos

– todos exigindo o diploma de nível superior. E outra, aquele servidor que não optar por, hipótese do caput, aplicará apuração sumária da infração disciplinar “demissão”.

Art. 192/192-A: Prejudicial - Foram acrescentadas várias hipóteses de interrupção/suspensão da prescrição. Atualmente o Estatuto prevê apenas uma hipótese de interrupção. Tal alteração implica em prejuízo aos servidores que são processados na esfera disciplinar. Ressalta que as alterações no tocante a prescrição demandam uma análise mais detalhada, em conjunto com a legislação federal (Lei Federal nº 9.784/1999, legislação processual penal e legislação processual civil). O Art. 192-A acrescenta a responsabilização do servidor que der causa a prescrição, nos termos do Capítulo IV, contudo o capítulo mencionado não prevê tal responsabilização.

Art. 193 – Extremamente prejudicial, visto que tal artigo pretende aplicar penalidade aos empregados públicos da administração direta e indireta sem a necessidade de instauração de processo administrativo disciplinar perante a CTGM, o que viola garantias constitucionais dentre as quais destacamos o Princípio do Devido Processo Legal, os Princípios da Ampla Defesa e do Contraditório e o Princípio da Presunção de Inocência ou de Não Culpabilidade.

Art. 194 - Dentre as inovações em regime disciplinar trazida pelo presente projeto de lei, destacamos aqui a aplicação consensual do regime disciplinar. Destarte, apesar de reconhecermos a importância das formas alternativas de resolução de conflitos, estas não podem violar garantias constitucionais. Ao promover a responsabilização mediante processo administrativo disciplinar, se deve atentar, além da Constituição Federal e dos princípios básicos da Administração Pública, previstos em seu art. 37, também, aos demais princípios acautelados.

Art. 194-C, § 1º, inciso I - Crítica remete a proibição constante no referido arquivo “§ 1º – É vedada a adesão à Suspad: I – quando o processado houver recusado a celebração de TAD pela mesma conduta.” - Ora, o servidor não pode ser penalizado ou ter seus direitos suprimidos pelo fato de não aceitar a celebração de TAD, devendo a ele ser garantido todos os ritos previstos na legislação, inclusive o oferecimento do SUSPAD, quando cabível.

Art. 196 - O acordo substitutivo disciplinar é outra novidade – o mesmo implica em aplicação de penalidade sem que haja o devido processo legal, contraditório e ampla defesa, violando, ainda, o princípio da presunção de inocência, pois, ao servidor é imputada a prática de um ato infracional sem a devida apuração. Pelo princípio do devido processo legal, previsto no art. 5º, inciso LIV, da Constituição Federal, nenhuma decisão gravosa a um determinado sujeito poderá ser imposta sem que, antes, tenha sido submetido a um processo cujo procedimento esteja previamente previsto em lei, ou seja, impõe-se o cumprimento dos ritos legalmente previstos para a aplicação da penalidade. A redação dada no acordo substitutivo disciplinar fere ainda princípio da presunção de inocência, consagrado no art. 5º, inciso LVII. Durante o processo disciplinar e enquanto não houver decisão final condenatória, o processado deve ser considerado inocente, não podendo ser tratado como condenado, impondo restrições descabidas, ou sem previsão legal. Assim entende que deverá ser alterada a redação ou retirado.

Art. 198-A: No que concerne ao parágrafo único do art. 198-A, esse dá a possibilidade de alteração da tipificação do ato infracional, após a instrução processual, dando margem inclusive a aplicação de penalidade mais gravosa, é uma afronta ao devido processo legal, dificultando a defesa do processado, em razão da não especificidade da denúncia.

O Código de Processo Penal (CPP) tem aplicação subsidiária ao regime disciplinar e nesse sentido, estabelece em seu art. 41 que qualquer denúncia ou queixa, para ser aceita, deverá conter “*a exposição do fato criminoso, com todas as suas circunstâncias, a qualificação do acusado ou esclarecimentos pelos quais se possa identificá-lo, a classificação do crime*”. Concomitante, o art. 395, do CPP, estabelece que a denúncia ou queixa será rejeitada quando for manifestamente inepta, faltar pressuposto processual ou condição para o exercício da ação penal; ou faltar justa causa para o exercício da ação penal.

Art. 202: Prejuízo - A criação do rito sumário, art. 202 e seguintes, bem como, a exclusão da fase probatórias é extremamente prejudicial ao procedimento apuratório e ainda configura violação aos princípios do contraditório e ampla defesa.

Art. 208: Prejuízo - Não entendemos cabível a retirada da capacidade decisória da Turma Recursal. Delegar ao Prefeito ou ao titular da pasta de lotação do processado, a aplicação de penalidade também fere o devido processo legal, pois a estes caberão decidir sobre processo do qual não participaram da instrução.

HÁ QUE DAR ESPECIAL ATENÇÃO AO ART. 63 QUE REVOGA UMA SERIE DE DISPOSITIVOS.

1 - II – a Lei nº 5.279, de 26 de setembro de 1988: Prejudicial, já abordado no art. 70 – retira a redução para 20 horas – na verdade, há que dar inclusive redução maior.

2 - III – os arts. 17, 75, 127 a 132, o § 1º do art. 143, o art. 147 e os Títulos IX e X e respectivos arts. 212 a 266-D da Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996: art. 17 Retira o acréscimo de pontuação de títulos pelos serviços prestados ao Município; Art. 75 retira a previsão de horário especial de estudante do Estatuto; art. 128 retira a previsão do adicional de penosidade – tema já discutido; art. 129 retira a exigência de controle permanente da atividade insalubre perigosa e penosa.

Atenciosamente,

DIRETORIA COLEGIADA SIND-REDE

PROJETO DE LEI – ALTERAÇÃO LEI 7.196/96

ATUAL - LEI 7.196/96	MUDANÇA PRETENDIDA - PL
<p>Art. 7º - Os cargos que compõem o quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte são acessíveis a todos os brasileiros, atendidos os requisitos constitucionais e as seguintes exigências:</p> <p>I - habilitação para o exercício do cargo;</p> <p>II - quitação com as obrigações militares e eleitorais;</p> <p>III - gozo de boa saúde física e mental;</p> <p>IV - idade mínima de 18 (dezoito) anos.</p>	<p>Art. 1 Art. 7º – (...)</p> <p>I – apresentação dos documentos pessoais e profissionais que comprovem a habilitação para o exercício do cargo, nos termos da legislação vigente e, em se tratando de cargo público de provimento efetivo, conforme dispuser o edital do respectivo concurso;</p> <p>(...)</p> <p>III – aptidão física e mental para o exercício do cargo;</p> <p>IV – idade mínima de dezoito anos ou ser emancipado na forma da lei.</p> <p>Parágrafo único – As atribuições inerentes a determinados cargos poderão justificar a exigência de outros requisitos, na forma prescrita em lei.”.</p>
<p>Art. 12 - A nomeação para cargo efetivo depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observados a ordem de classificação e o prazo de validade daquele.</p> <p>§ 1º - Quando de sua nomeação e dentro do prazo previsto no art. 21, o candidato terá direito à reclassificação no último lugar da listagem de aprovados, caso o requeira, podendo ser novamente nomeado, dentro do prazo de validade do concurso, se houver vaga.</p> <p>§ 2º - Quando mais de um candidato solicitar a reclassificação a que se refere o parágrafo anterior, o reposicionamento respeitará a ordem de classificação inicial do candidato.</p> <p>§ 3º - O direito previsto no § 1º poderá ser exercido uma única vez, por candidato, no mesmo concurso.</p>	<p>Art. 2 “Art. 12 – (...)</p> <p>§ 1º - Quando de sua nomeação e dentro do prazo previsto no art. 20, o candidato terá direito à reclassificação para o último lugar da listagem de aprovados, caso requeira, podendo ser novamente nomeado, dentro do prazo de validade do concurso, se houver vaga.”.</p>
<p>Art. 13 - Concurso público é o processo de recrutamento e seleção aberto ao público em geral, atendidos os requisitos de inscrição estabelecidos no edital respectivo.</p> <p>Parágrafo único - Dentre os requisitos previstos no edital deverá constar a exigência de o candidato possuir, quando da inscrição, a habilitação exigida para o exercício do cargo a que concorre.</p>	<p>Art. 3º “Art. 13 – (...)</p> <p>Parágrafo único – Dentre os requisitos previstos no edital deverá constar a exigência de o candidato possuir a habilitação exigida para o exercício do cargo no ato da posse.”.</p>
<p>Art. 20 - A posse ocorrerá no prazo de 20 (vinte) dias, contados da publicação do ato de nomeação, prorrogável por 20 (vinte) dias, motivadamente e a critério da autoridade competente.</p>	<p>Art. 4º “Art. 20 – A posse ocorrerá no prazo de vinte dias, contado a partir do primeiro dia útil subsequente à publicação do ato de nomeação, prorrogável, motivadamente e a critério do Poder Executivo, por até vinte dias.</p> <p>§ 1º – Na hipótese em que houver curso de formação como etapa do processo admissional, o prazo de posse será prorrogado por período igual ao de sua duração.</p> <p>§ 2º – O prazo de prorrogação da posse de que trata o § 1º poderá ser dilatado, por uma única vez e em caráter excepcional, mediante ato motivado do órgão competente.</p> <p>§ 3º – O nomeado considerado temporariamente inapto no exame médico admissional será reavaliado após noventa dias, contados a partir da data do primeiro exame, conforme regulamento.</p> <p>§ 4º – O nomeado que se encontrar na situação do § 3º poderá requerer sua reavaliação em menor período e, persistindo o quadro clínico incapacitante, será considerado inapto sem direito a nova reavaliação.</p> <p>§ 5º – Na hipótese do § 3º, o perito emitirá declaração atestando que a condição clínica do convocado poderá ser revertida dentro de um período de noventa dias, ficando o prazo de posse suspenso até a conclusão do exame admissional.</p> <p>§ 6º – Transcorrido o prazo descrito no § 3º, o nomeado será submetido a novo exame médico admissional, e será</p>

	<p>considerado inapto ao exercício do cargo caso persista o quadro clínico incapacitante.</p> <p>§ 7º – O nomeado que não comparecer ao exame médico admissional, nos termos do § 6º, será considerado desistente, salvo por motivo de força maior, conforme definido em decreto.</p> <p>§ 8º – Nas situações em que houver curso de formação como etapa do processo admissional, será assegurada a participação do servidor após ser declarado apto para o exercício do cargo, ficando o prazo de posse prorrogado até a sua conclusão.”.</p>
<p>Art. 21 - O servidor nomeado para outro cargo municipal de provimento efetivo que comprovar gozo de licença para tratamento de saúde, ou de licença por gestação ou adoção, terá o início do prazo de posse prorrogado até o final do mesmo interstício.</p> <p>§ 1º - No caso de licença por adoção, somente terá direito à prorrogação de que trata o <i>caput</i> o servidor que comprovar a situação prevista no art. 151.</p> <p>§ 2º - Nas hipóteses previstas neste artigo deverá ser observado o prazo de validade do concurso.</p>	<p>Art. 5º</p> <p>“Art. 21 – O candidato aprovado em concurso e nomeado para cargo de provimento efetivo que estiver comprovadamente em gozo de licença por motivo de gestação, paternidade ou adoção tomará posse nos termos do art. 20, com entrada em exercício na mesma data e afastamento imediato para gozo dos dias de licença remanescentes.”.</p>
<p>Art. 23 - Só poderá ser empossado aquele que, em inspeção médica feita pelo órgão municipal competente, for julgado apto, física e mentalmente, para o exercício do cargo.</p>	<p>Art. 6º</p> <p>“Art. 23 – (...)</p> <p>Parágrafo único – Na hipótese de doença pré-existente, o convocado poderá ser classificado como “apto com acompanhamento”, e caso a aptidão não se confirme durante o estágio probatório, será considerado inapto.”.</p>
<p style="text-align: center;">Seção II Da Readaptação</p> <p>Art. 47 - Readaptação é a atribuição de atividades especiais ao servidor, observada a exigência de atribuições compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em inspeção médica pelo órgão municipal competente, que deverá, para tanto, emitir laudo circunstanciado.</p> <p>Parágrafo único - A atribuição de atividades especiais e a definição do local do seu desempenho serão de competência da Secretaria Municipal de Administração ou de autoridade que dela receba delegação, observada a correlação daquela com as atribuições do cargo efetivo.</p> <p>Art. 48 - O servidor readaptado submeter-se-á, semestralmente, a exame médico realizado pelo órgão municipal competente, a fim de ser verificada a permanência das condições que determinaram sua readaptação, até que seja emitido laudo médico conclusivo.</p> <p>§ 1º - Quando o período de readaptação for inferior a 1 (um) ano, o servidor apresentar-se-á ao órgão municipal competente ao final do prazo estabelecido para seu afastamento.</p> <p>§ 2º - Ao final de 2 (dois) anos de readaptação, o órgão municipal competente expedirá laudo médico conclusivo quanto à continuidade da readaptação, ao retorno do servidor ao exercício das atribuições do cargo ou quanto à aposentadoria.</p> <p>Art. 49 - O readaptado que exercer, em outro cargo ou emprego, funções consideradas pelo órgão municipal competente como incompatíveis com o seu estado de saúde, terá imediatamente cassada a sua readaptação e responderá a processo administrativo disciplinar.</p> <p>Art. 50 - A readaptação não acarretará aumento ou redução da remuneração do servidor.</p>	<p>Art. 7º</p> <p>“Seção II Da Restrição e da Readaptação Funcional</p> <p>Art. 47 – O servidor efetivo que sofrer limitação, verificada em perícia médica, em sua capacidade física ou mental que impossibilite o exercício de parte das atribuições do seu cargo público efetivo terá declarada a restrição funcional com a limitação de suas atividades, conforme determinar o laudo médico e nos termos de regulamento.</p> <p>§ 1º – É vedada a aplicação do disposto no <i>caput</i> ao servidor que estiver no período de estágio probatório, exceto em caso de doença relacionada ao trabalho ou adquirida após o seu ingresso, mediante perícia médica.</p> <p>§ 2º – Se a restrição prevista no <i>caput</i> implicar incapacidade para o serviço público, o servidor será aposentado por invalidez.</p> <p>Art. 48 – O servidor em restrição funcional será submetido à perícia médica, periodicamente e a critério do Poder Executivo, a fim de verificar a permanência das condições que determinaram a restrição.</p> <p>§ 1º – Para subsidiar a perícia médica, o servidor deverá apresentar documentação médica atualizada do quadro de saúde que culminou na sua restrição, sempre que solicitado.</p> <p>§ 2º – Não persistindo as condições que levaram à restrição funcional do servidor, a plena capacidade para o exercício das atribuições do seu cargo público efetivo deverá ser comprovada por meio de perícia médica e o órgão oficial de recursos humanos promoverá o cancelamento da restrição funcional.</p> <p>§ 3º – A restrição funcional poderá ser cancelada caso o servidor não apresente a documentação, nos termos do § 1º, ou, quando convocado, não comparecer à perícia médica.</p> <p>§ 4º – A restrição funcional somente poderá ser cancelada pelo órgão oficial de recursos humanos, sendo vedado seu descumprimento pelo servidor ou pela chefia imediata.</p> <p>Art. 49 – A restrição funcional não alterará a remuneração e a jornada de trabalho do cargo efetivo do servidor.</p> <p>Art. 50 – O servidor efetivo que sofrer limitação em sua capacidade física ou mental, verificada em perícia médica, e que não se enquadrar na hipótese do art. 47 poderá, a critério do Poder Executivo, observados o interesse público, a conveniência e a oportunidade, ser readaptado para exercício de cargo com</p>

	<p>atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido, desde que possua a habilitação e o nível de escolaridade exigidos para o cargo de destino, sendo mantidas a remuneração e a jornada de trabalho do seu cargo originário, nos termos de regulamento.</p> <p>§ 1º – É vedada a aplicação do disposto no <i>caput</i> ao servidor que estiver no período de estágio probatório, exceto em caso de doença relacionada ao trabalho ou adquirida após o seu ingresso, comprovada por meio de perícia médica.</p> <p>§ 2º – O órgão oficial de recursos humanos terá a atribuição de promover a readaptação funcional, definindo o cargo para o qual o servidor será readaptado e a sua lotação.</p> <p>Art. 50-A – O servidor em readaptação funcional será submetido à perícia médica, periodicamente, e a critério do Poder Executivo, a fim de verificar a permanência das condições que determinaram a readaptação.</p> <p>§ 1º – Para subsidiar a perícia médica, o servidor deverá apresentar documentação médica atualizada do quadro de saúde que culminou na sua readaptação, sempre que solicitado.</p> <p>§ 2º – Não persistindo as condições que levaram à readaptação funcional, a capacidade para o trabalho deverá ser comprovada por meio de perícia médica e o órgão oficial de recursos humanos promoverá o cancelamento da readaptação funcional ou sua conversão em restrição funcional.</p> <p>§ 3º – A readaptação funcional poderá ser cancelada caso o servidor não apresente a documentação, nos termos do § 1º, ou, quando convocado, não comparecer à perícia médica.</p> <p>§ 4º – A readaptação funcional somente poderá ser cancelada pelo órgão oficial de recursos humanos, sendo vedado seu descumprimento pelo servidor ou pela chefia imediata.</p> <p>Art. 50-B – O servidor em restrição ou readaptação funcional que exercer, em outro cargo ou emprego, funções consideradas pelo órgão municipal competente como incompatíveis com o seu estado de saúde, terá cassada a sua restrição ou readaptação e responderá a processo administrativo disciplinar.”.</p>
<p>Art. 57 - O período e os critérios para a transferência de servidores serão estabelecidos pelo CONAP.</p> <p>§ 1º - Os critérios a que se refere este artigo, bem como as vagas existentes serão amplamente divulgados.</p> <p>§ 2º - A transferência a pedido ocorrerá uma vez a cada ano.</p> <p>§ 3º - A transferência de ofício ocorrerá a qualquer época do ano.</p>	<p>Art. 8º</p> <p>“Art. 57 – O período e os critérios para a transferência de servidores serão estabelecidos em decreto.”.</p>
<p>Art. 70 - A carga horária a ser cumprida pelos servidores públicos municipais será a fixada em lei.</p> <p>§ 1º - A jornada de trabalho do servidor público poderá ocorrer em turnos diurnos e noturnos, de acordo com a especificidade das atividades desenvolvidas, admitindo-se, nos termos do regulamento, conforme a necessidade do serviço, a realização de jornadas especiais.</p> <p>§ 1º com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 9º)</p> <p>§ 2º - Fica admitida a compensação da jornada prestada além da jornada normal de trabalho do servidor, ao longo de um período de 12 (doze) meses de efetivo desempenho das atribuições do cargo público e subsequentes à sua prestação, nos termos do regulamento.</p> <p>Art. 70 com redação dada pela Lei nº 10.829, de 10/7/2015 (Art. 1º)</p>	<p>Art. 9º</p> <p>“Art. 70 – (...)</p> <p>§ 2º – Fica admitida a compensação da jornada prestada além da jornada normal de trabalho do servidor, nos termos do regulamento.</p> <p>§ 3º – Fica admitida a redução da jornada de trabalho ao servidor que tiver sob sua guarda filho com deficiência, ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de pessoa com deficiência em tratamento especializado, nos termos do regulamento.</p> <p>§ 4º – A deficiência, para fins do § 3º, deverá ser comprovada por meio de perícia médica, que atestará a limitação para a vida independente e a necessidade de acompanhamento da pessoa com deficiência durante o tratamento especializado.”.</p>
<p>Art. 73 - O servidor perderá: I - a remuneração do dia, se não comparecer ao serviço;</p>	<p>Art. 10</p> <p>“Art. 73 – (...)</p>

<p>II - a remuneração equivalente à hora de trabalho a cada período de atraso ou saída antecipada acumulada no período de uma semana, de até 30 (trinta) minutos;</p>	<p>I – a remuneração do dia e os respectivos benefícios, se não comparecer ao serviço e não realizar a compensação da jornada, nos termos do regulamento; II – a remuneração equivalente aos minutos de atraso ou à saída antecipada ao final do período de apuração.”.</p>
<p>Art. 79 - Plano de carreira é o conjunto de normas estruturadoras das carreiras, correlacionando as classes de cargos a níveis de escolaridade e padrões de vencimentos.</p> <p>Parágrafo único - Integram os planos de carreira os cargos de provimento efetivo.</p>	<p>Art. 11 "Art. 79 – (...) Parágrafo único - Integram os planos de carreira os cargos públicos de provimento efetivo, que serão alocados de acordo com as respectivas áreas de atividades, nos termos da lei.”.</p>
<p>Art. 81 - Os cargos efetivos da Prefeitura Municipal são distribuídos nos seguintes planos de carreira: I - Atividades de Administração Geral; II - Serviço Público; III - Atividades Jurídicas; IV - Atividades de Tributação; V - Atividades de Fiscalização; VI - Atividades de Educação; VII - Atividades de Saúde; VIII – Atividades de Engenharia e Arquitetura Inciso VIII promulgado em 24/10/1996 e publicado em 06/11/1996 IX – Atividades na área de meio ambiente Inciso IX promulgado em 24/10/1996 e publicado em 06/11/1996</p> <p>Parágrafo único - (VETADO)</p>	<p>Art. 12 "Art. 81 – A área de atividade da Guarda Civil Municipal de Belo Horizonte será regida por estatuto próprio, nos termos da Lei nº 9.319, de 19 de janeiro de 2007.”.</p>
<p>Art. 95 - Fica excetuado do prazo a que se refere o inciso II do art. 91 o servidor estável que possuir curso em nível de escolaridade superior ou complementar ao exigido para o seu cargo efetivo, com conteúdo diretamente relacionado às suas atribuições legais, conforme estabelecer o plano de carreira respectivo, observados critérios específicos definidos em decreto.</p> <p>§ 1º - Entende-se por curso complementar aquele que, embora não seja superior ao nível de escolaridade exigido para o ingresso, contribui para o desenvolvimento do servidor, agregando conhecimento e permitindo o seu aperfeiçoamento profissional. §1º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 7º)</p> <p>§ 2º - Para a concessão da progressão decorrente de nível de escolaridade complementar ao exigido para o cargo efetivo, será atribuído o quantitativo de níveis equivalente ao título apresentado, conforme parâmetros elencados no plano de carreira respectivo. §2º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 7º) Art. 95 com redação dada pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 7º)</p>	<p>Art. 13 "Art. 95 – (...) § 3º – O servidor contemplado com a progressão por escolaridade deverá trabalhar no Poder Executivo municipal pelo prazo de dois anos, contados da data da concessão, sob pena de ressarcimento aos cofres municipais, exceto nos casos de exoneração e aposentadoria compulsória ou por invalidez. § 4º – Após concessão de progressão por escolaridade, deverá ser observado intervalo mínimo de dois anos para apresentação de novo título, devendo o curso apresentado para tal finalidade ser iniciado após a obtenção da última progressão dessa natureza. § 5º – A progressão por escolaridade concedida nos termos dessa lei e do decreto que define os critérios específicos terá vigência a partir do dia primeiro do mês subsequente àquele em que ocorrer o protocolo da integralidade da documentação exigida. § 6º – A progressão por escolaridade não produzirá seus efeitos na hipótese em que o servidor ou empregado público se aposentar entre a data do protocolo e a vigência da progressão a que se refere o § 5º.”.</p>
<p>Art. 104 - As reposições e as indenizações ao erário serão descontadas em parcelas mensais não excedentes à décima parte da remuneração ou provento em valores atualizados, observada a exceção prevista no art. 186.</p>	<p>Art. 14 "Art. 104 — As reposições e indenizações ao erário municipal, bem como as restituições ao servidor, serão descontadas ou creditadas em folha de pagamento, e seus valores serão correspondentes às parcelas remuneratórias vigentes à época da cobrança ou do pagamento, observado o disposto no art. 186. § 1º – As parcelas de cobrança mensais não excederão à décima parte da remuneração ou provento. § 2º – No caso de impossibilidade de cobrança em folha de pagamento, o servidor será inscrito em dívida ativa do Município, e os valores serão corrigidos conforme estabelecido em legislação específica. § 3º – Para fins do <i>caput</i>, fica assegurado ao servidor prévio processo administrativo com ampla defesa e contraditório.”.</p>
<p>Art. 115 - O vale refeição será devido ao servidor em atividade que trabalhe em dois turnos contínuos e que opte pelo seu recebimento.</p>	<p>Art. 15 "Art. 115 – O vale-refeição será devido ao servidor que trabalhe em turnos consecutivos e cuja jornada de trabalho seja igual ou</p>

<p>§ 1º - O vale refeição será concedido mensalmente, por antecipação.</p> <p>§ 2º - A forma, as condições e o custeio do vale refeição serão definidos em regulamento.</p>	<p>superior a oito horas diárias, considerando a realização de jornadas especiais e extensivas legalmente previstas e a acumulação lícita de cargos públicos.</p> <p>(...)</p> <p>§ 3º – O vale-refeição será pago considerando os dias efetivamente trabalhados, não sendo devido no período de férias, licenças e faltas injustificadas.</p> <p>§ 4º – Não haverá suspensão do vale-refeição no período em que o servidor estiver em licença para desempenho de mandato classista e nos casos em que realizar a compensação de jornada, nos termos do § 2º do art. 70.”.</p>
<p>Art. 118 - O décimo terceiro salário corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.</p> <p>Parágrafo único - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês completo.</p>	<p>Art. 16</p> <p>“Art. 118 – O décimo terceiro salário corresponderá a um doze avos da remuneração percebida por mês de exercício no respectivo ano, considerando a tabela remuneratória vigente no mês de dezembro.</p> <p>§ 1º – A fração igual ou superior a quinze dias será considerada como mês completo.</p> <p>§ 2º – Em caso de servidor ocupante de cargo em comissão ou função gratificada, o valor do décimo terceiro salário será proporcional aos meses trabalhados em cada cargo ou função gratificada no ano correspondente.</p> <p>§ 3º – Em situações de exoneração do cargo público efetivo e do cargo em comissão de recrutamento amplo, o valor do décimo terceiro salário será pago considerando a tabela remuneratória vigente na data do acerto financeiro.</p> <p>§ 4º – Integrarão o cálculo do décimo terceiro salário as verbas cuja incidência seja autorizada e na forma prevista em lei.”.</p>
<p>Art. 124 - Os servidores que habitualmente trabalhem em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas, ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.</p> <p>§ 1º - O servidor que fizer jus às gratificações de insalubridade, de periculosidade e de atividade penosa deverá optar por uma delas.</p> <p>§ 2º - O direito ao recebimento das gratificações por atividades insalubres, perigosas ou penosas cessará quando o servidor deixar de exercê-las ou quando forem eliminadas aquelas condições.</p> <p>Art. 125 — O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas perigosas ou permanecer em área de risco perceberá adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o vencimento de seu cargo.</p> <p>Art. 125 - O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas perigosas ou permanecer em área de risco perceberá adicional calculado sobre o nível inicial de vencimento previsto para o seu cargo.</p> <p>Parágrafo único - O percentual do adicional previsto no caput será definido no plano de carreira da área de atividade em que estiver distribuído o cargo ocupado pelo servidor.</p> <p>Art. 125 com redação dada pela Lei nº 7.228, de 26/12/1996 (Art. 3º)</p> <p>Art. 126 — O exercício de trabalho em condições insalubres assegurará ao servidor a percepção de adicional de insalubridade de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento respectivamente segundo se classifique a insalubridade no grau máximo, médio ou mínimo.</p> <p>Art. 126 - O exercício de trabalho em condições insalubres assegurará ao servidor a percepção de adicional de insalubridade calculado sobre o nível inicial de vencimento previsto para o seu cargo.</p>	<p>Art. 17</p> <p>“Subseção III</p> <p>Da Gratificação pelo Exercício de Atividades Insalubres ou Perigosas</p> <p>Art. 124 – Os servidores que habitualmente trabalham em atividades insalubres ou perigosas fazem jus a um adicional, conforme regulamento.</p> <p>§ 1º – O servidor que fizer jus ao adicional de insalubridade e periculosidade deverá optar pelo recebimento de apenas um deles.</p> <p>§ 2º – O direito ao recebimento do adicional de insalubridade ou periculosidade cessará quando o servidor deixar de exercer a atividade insalubre ou perigosa ou quando forem implementadas medidas de controle de riscos, mediante avaliação do órgão oficial de segurança do trabalho.</p> <p>§ 3º – As atividades exercidas pelo servidor em condições insalubres ou perigosas serão avaliadas conforme normas regulamentares expedidas pelo órgão federal competente.</p> <p>Art. 125 – Atividades insalubres são aquelas que, pela sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados, em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos, conforme especificações previstas pelo órgão federal competente.</p> <p>Parágrafo único – O adicional de insalubridade será pago conforme a caracterização e classificação da insalubridade, a cargo do órgão oficial de segurança do trabalho, observado o grau de exposição do servidor aos agentes insalubres, classificados em graus mínimo, médio e máximo, nos valores mensais definidos em lei.</p> <p>Art. 126 – Atividades perigosas são aquelas que, pela sua natureza ou métodos de trabalho, possam implicar risco acentuado à vida, conforme especificações previstas pelo órgão federal competente.</p> <p>Parágrafo único – O adicional de periculosidade será pago conforme a caracterização da periculosidade, a cargo do órgão oficial de segurança do trabalho, no importe de 30% (trinta por cento) do nível inicial de vencimento-base previsto para o cargo ocupado pelo servidor.”.</p>

<p>Parágrafo único - O percentual do adicional previsto no caput será definido no plano de carreira da área de atividade em que estiver distribuído o cargo ocupado pelo servidor, conforme classifique a insalubridade no grau máximo, médio ou mínimo.</p> <p>Art. 126 com redação dada pela Lei nº 7.228, de 26/12/1996 (Art. 4º)</p> <p>Art. 127 - São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, pela natureza, pelas condições ou pelo método de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, em nível superior ao da tolerância fixada, em razão da natureza e do tempo de exposição aos seus efeitos.</p> <p>Art. 128 - O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas penosas receberá adicional de 10% (dez por cento) sobre o seu vencimento, na forma do regulamento desta Lei.</p> <p>Art. 128 - O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas penosas receberá adicional calculado sobre o vencimento previsto para o cargo, na forma do regulamento desta Lei.</p> <p>Caput com redação dada pela Lei nº 7.228, de 26/12/1996 (Art. 5º)</p> <p>Parágrafo único - É considerada penosa a atividade que acarrete acentuado desgaste físico ou psíquico aos que a exerçam de forma continuada.</p> <p>Art. 129 - Deverá haver permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados insalubres, perigosos ou penosos.</p> <p>Art. 130 - Os locais de trabalho e os servidores que operam com raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle, para que as doses de radiação não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.</p> <p>Parágrafo único - Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.</p> <p>Art. 131 - A gratificação pelo desempenho de atividade insalubre, perigosa ou penosa incorpora-se aos proventos da aposentadoria, na forma do art. 108.</p> <p>Art. 132 - Observada a legislação específica, o regulamento desta Lei definirá as atividades e operações insalubres, os limites de tolerância aos agentes nocivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do servidor àqueles agentes, bem como as atividades perigosas, as atividades penosas e as áreas de risco, inclusive para efeito de concessão das gratificações respectivas.</p>	
<p>Art. 135 - Cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em cargo público de provimento efetivo prestado junto à administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo municipal dá ao servidor o direito ao adicional de 10% (dez por cento) sobre seu vencimento, o qual se incorpora ao valor do provento de aposentadoria.</p> <p>Caput com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 10)</p> <p>Parágrafo único - Para fins do disposto no caput, considerar-se-ão como dias de efetivo exercício:</p> <p>I - férias regulamentares;</p> <p>II - licença por assiduidade;</p> <p>III - licença por motivo de gestação, lactação, adoção ou em razão de paternidade;</p>	<p>Art. 18 "Art. 135 – (...) Parágrafo único – (...) X – licença para concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal; (...) XIII – exercício pelo servidor das atribuições de cargo público em comissão ou função pública no Poder Executivo do Município; (...) XVII – afastamento para exercício de mandato eletivo.".</p>

<p>IV - participação em programa de desenvolvimento profissional promovido ou aprovado pelo Município;</p> <p>V - licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;</p> <p>VI - licenças para tratamento de saúde, até o limite de 15 (quinze) dias corridos, consecutivos ou não, a cada ano, e as licenças decorrentes de enfermidade grave, conforme o rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conselho de Administração de Pessoal da PBH - Conap;</p> <p>VII - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;</p> <p>VIII - convocação para participação no Tribunal do Júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;</p> <p>IX - cumprimento de mandato sindical;</p> <p>X - afastamento compulsório para concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal;</p> <p>XI - concessões para doação de sangue, para atender a convocação judicial, para alistar-se como eleitor, em razão de falecimento de irmão, cônjuge, companheiro, pais ou filhos, e em razão de casamento, conforme os prazos definidos em legislação específica;</p> <p>XII - cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte, do Poder Legislativo municipal de Belo Horizonte e para a Justiça Eleitoral;</p> <p>XIII - exercício, pelo servidor público, das atribuições de cargo público em comissão ou de função pública em órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte;</p> <p>XIV - licença para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado;</p> <p>XV - serviço militar obrigatório;</p> <p>XVI - o período de contratação administrativa temporária no âmbito da administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte.</p> <p>Parágrafo único acrescentado pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 10)</p> <p>§ 1º - O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio.</p> <p>§ 2º - (VETADO)</p>	
<p style="text-align: center;">Subseção VII Do Adicional de Férias</p> <p>Art. 137 - (VETADO)</p> <p>§ 1º - (VETADO)</p> <p>§ 2º - (VETADO)</p>	<p>Art. 19</p> <p>“Art. 137-A – O período de férias regulamentares dos servidores será de vinte e cinco dias úteis a cada período de doze meses de efetivo exercício, observado o disposto no § 5º.</p> <p>§ 1º – O primeiro período de férias poderá ser gozado a partir do décimo segundo mês, salvo previsão em legislação específica.</p> <p>§ 2º – Durante as férias regulamentares, o servidor terá direito ao vencimento e a todas as vantagens, como se estivesse em exercício, desde que previstas ou não vedadas nas demais legislações.</p> <p>§ 3º – O servidor não poderá ser transferido quando em gozo de férias.</p> <p>§ 4º – É proibida a compensação de qualquer tempo de atraso, falta ou ausência ao trabalho no período de férias regulamentares.</p> <p>§ 5º – O cômputo do período de doze meses de efetivo exercício para obtenção das férias regulamentares anuais será suspenso nas seguintes situações:</p> <p>I – licença para acompanhar cônjuge ou companheiro;</p> <p>II – licença para tratar de interesses particulares;</p> <p>III – licença por motivo de doença em pessoa da família, exceto no período remunerado;</p> <p>IV – penalidade disciplinar de suspensão.</p> <p>§ 6º – Por ocasião das férias, o servidor terá direito a um adicional correspondente a um terço da remuneração mensal, a ser pago no primeiro período de gozo, em parcela única.</p>

	<p>§ 7º – Nas situações previstas nos incisos I, II, III e V do art. 60, o servidor fará jus ao recebimento do terço de férias proporcional ao período efetivamente trabalhado e não gozado, bem como da indenização proporcional dos dias não usufruídos.</p> <p>§ 8º – Excetuam-se das regras deste artigo os servidores da carreira da educação, em exercício nas unidades escolares da Rede Municipal de Educação, aos quais serão concedidas férias coletivas, conforme dispuser regulamento.</p> <p>§ 9º – Para fins do § 6º, integrarão o cálculo do adicional de férias as verbas cuja incidência seja autorizada e na forma prevista em lei.</p> <p>§ 10 – As férias regulamentares poderão ser gozadas em até três períodos, de acordo com a opção do servidor, o interesse do serviço e a concordância da chefia imediata.”.</p>
<p>Art. 140 - Conceder-se-á licença ao servidor:</p> <p>I - para tratamento de saúde e por motivo de acidente em serviço;</p> <p>II - por motivo de gestação, lactação ou adoção;</p> <p>III - em razão de paternidade;</p> <p>IV - por motivo de doença em pessoa da família;</p> <p>V - para acompanhar cônjuge ou companheiro;</p> <p>VI - para o serviço militar obrigatório;</p> <p>VII - para concorrer a cargo eletivo;</p> <p>VIII - para desempenho de mandato classista;</p> <p>IX - para tratar de interesses particulares;</p> <p>X - a título de assiduidade;</p> <p>XI - para aperfeiçoamento profissional.</p> <p>Incisos I a IV regulamentados pelo Decreto nº 15.764, de 12/11/2014 (art. 26)</p> <p>§ 1º - O ocupante de cargo em comissão não terá direito às licenças previstas nos incisos V, VII, VIII, IX e X deste artigo.</p> <p>§ 2º - As licenças para tratamento de saúde e por motivo de acidente em serviço, de gestação, lactação ou adoção e motivo de doença em pessoa da família serão precedidas de inspeção efetuada pelo serviço médico do órgão municipal competente.</p>	<p>Art. 20</p> <p>“Art. 140 – (...)”</p> <p>§ 1º – O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada não terá direito às licenças previstas nos incisos V, VII, VIII e IX do <i>caput</i>.</p> <p>§ 2º – Ao servidor público efetivo ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada fica sobrestado o gozo da licença prevista no inciso X do <i>caput</i>, até o seu retorno ao cargo efetivo.</p> <p>§ 3º – O ocupante de cargo de provimento em comissão, recrutamento amplo, não terá direito à licença prevista no inciso X do <i>caput</i>.</p> <p>§ 4º – As licenças previstas nos incisos I e IV do <i>caput</i> serão precedidas de avaliação do órgão oficial de perícia médica.”.</p>
<p>Art. 142 - Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde e por motivo de acidente em serviço, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica realizada pelo órgão municipal competente.</p> <p>§ 1º - Sempre que for necessário, a inspeção médica será feita na própria residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde estiver internado.</p> <p>§ 2º - Somente poderá ser concedida licença por prazo superior a 15 (quinze) dias após exames efetuados por junta médica do órgão municipal competente.</p>	<p>Art. 21</p> <p>“Art. 142 – (...)”</p> <p>§ 1º – A inspeção médica poderá ser feita no local indicado pelo órgão oficial de perícia médica, na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde ele estiver internado, a critério do Poder Executivo e conforme dispuser regulamento.</p> <p>§ 2º – O servidor em licença para tratamento de saúde e por motivo de acidente em serviço deverá comparecer para reavaliação pericial sempre que convocado.</p> <p>§ 3º – O servidor que não comparecer à convocação pericial no dia e horário agendados terá sua licença suspensa e os dias que não comparecer ao serviço serão considerados como falta injustificada e descontados em folha de pagamento nos meses subsequentes, aplicando-se o disposto no inciso I do art. 73.”.</p>
<p>Art. 146 - Para concessão de licença, considera-se acidente em serviço o dano físico ou mental sofrido pelo servidor, relacionado com o exercício das atribuições específicas de seu cargo.</p> <p>Parágrafo único - Equipara-se ao acidente em serviço o dano:</p> <p>I - decorrente de agressão sofrida, e não provocada, pelo servidor no exercício de suas atribuições;</p> <p>II - sofrido no percurso da residência para o trabalho e vice-versa;</p> <p>III - sofrido no percurso para o local de refeição ou de volta dele, no intervalo do trabalho.</p>	<p>Art. 22</p> <p>“Art. 146 – A licença por acidente do trabalho será concedida nos termos e prazos determinados pelo atendimento médico, conforme registrado na Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT.</p> <p>§ 1º – Consideram-se acidente do trabalho as situações previstas em lei federal específica.</p> <p>§ 2º – A concessão de licença decorrente de acidente do trabalho será avaliada pelo órgão oficial de perícia médica.”.</p>
<p>Art. 148 - A servidora gestante terá direito a 120 (cento e vinte) dias consecutivos de licença, a partir do 8º (oitavo) mês de gestação.</p>	<p>Art. 23</p> <p>“Art. 148 – A servidora gestante terá direito a cento e oitenta dias consecutivos de licença, contados a partir do afastamento para o parto, conforme prescrição médica.</p>

<p>§ 1º - Ocorrendo nascimento prematuro, a licença terá início no dia do parto.</p> <p>§ 2º - À servidora gestante é assegurado o desempenho de atribuições compatíveis com sua capacidade de trabalho, desde que a inspeção médica do órgão municipal competente o entenda necessário.</p>	<p>§ 1º – Ocorrendo nascimento prematuro, a licença terá início no dia do parto.</p> <p>§ 2º – À servidora gestante é assegurado o desempenho de atribuições compatíveis com sua capacidade de trabalho, conforme avaliação do órgão oficial de perícia médica.</p> <p>§ 3º – A servidora que necessitar de afastamento por motivo de saúde relacionado a causas obstétricas a partir da trigésima sexta semana de gestação terá concedida licença por motivo de gestação.</p> <p>§ 4º – A servidora que sofrer aborto, comprovado por atestado médico oficial, terá direito a licença de quinze dias, sendo considerados como efetivo exercício para todos os fins.”.</p>
<p>Art. 150 - A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança, para fins de adoção, terá direito a licença remunerada:</p> <p>I - pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade;</p> <p>II - pelo período de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade;</p> <p>III - pelo período de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.</p> <p>Art. 150 com redação dada pela Lei nº 8.741, de 8/1/2004 (Art. 1º)</p>	<p>Art. 24</p> <p>“Art. 150 – A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial de criança, para fins de adoção, terá direito à licença remunerada pelo período de cento e oitenta dias, a partir da expedição do termo de guarda.”.</p>
<p style="text-align: center;">Seção III Da Licença-Paternidade</p> <p>Art. 151 - A licença-paternidade será concedida ao servidor pelo nascimento de filho, pelo prazo de cinco dias úteis consecutivos, contados do evento.</p> <p>Parágrafo único - O servidor que adotar ou obtiver guarda judicial de criança com até 180 (cento e oitenta) dias de idade terá direito a licença remunerada de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data da guarda judicial ou adoção definitiva.</p>	<p>Art. 25</p> <p>“Art. 151 – (...) Parágrafo único – O servidor que adotar ou obtiver guarda judicial de criança, para fins de adoção, terá direito à licença remunerada pelo período de cinco dias, a partir da expedição do termo de guarda.”.</p>
<p style="text-align: center;">Seção VIII Da Licença para Tratar de Interesses Particulares</p> <p>Art. 158 - Poderá ser concedida ao servidor estável licença para tratar de interesses particulares, sem remuneração, pelo prazo de 2 (dois) anos, prorrogável por mais 1 (um).</p> <p>§ 1º - A licença poderá ser interrompida a pedido do servidor ou no interesse do serviço, devidamente motivado.</p> <p>§ 2º - Não será concedida nova licença antes de decorrido prazo equivalente ao do afastamento, contado do término da licença.</p>	<p>Art. 26</p> <p>“Art. 158 – (...) § 3º – Não será concedida licença para tratar de interesses particulares ao servidor:</p> <p>I – em estágio probatório;</p> <p>II – ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada;</p> <p>III – que estiver cumprindo penalidade disciplinar ou em Suspensão do Processo Administrativo Disciplinar – Suspad;</p> <p>IV – reintegrado por medida liminar, até decisão judicial definitiva;</p> <p>V – que ainda tenha férias regulamentares a serem gozadas;</p> <p>VI – em situação de inadimplência em relação à obrigação de indenização ou reposição ao erário municipal;</p> <p>VII – nos casos em que a legislação vedar a substituição temporária do servidor;</p> <p>VIII – nos casos em que o custo da substituição, durante o período da licença, for superior ao custo total da remuneração do servidor, quando em exercício de suas atribuições.</p> <p>§ 4º – O Poder Executivo poderá editar normas complementares dispendo sobre os prazos e os procedimentos relativos à concessão da licença.</p> <p>§ 5º – O custo previsto no inciso VIII do § 3º refere-se ao custo da substituição do servidor público acrescido dos encargos previdenciários devidos pelo Município, nos termos da legislação.</p> <p>§ 6º – Nas hipóteses em que o custo a que se refere o inciso VIII do § 3º for superior ao custo total da remuneração do servidor em exercício de suas atribuições, poderá ser concedida a licença, a critério do Poder Executivo, desde que o servidor opte por arcar com os custos previdenciários do seu vínculo estatutário, durante o seu afastamento, observado o disposto no inciso VII do § 3º.</p>

	<p>§ 7º – A licença será cancelada se o servidor licenciado não recolher as contribuições previdenciárias no prazo e nos termos estabelecidos pela legislação previdenciária municipal.”.</p>
<p>Art. 159 - A cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício em cargo de provimento efetivo ou de função pública da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Municipal, o servidor fará jus a 3 (três) meses de licença por assiduidade, com direito à percepção do seu vencimento e das vantagens de caráter permanente.</p> <p>§ 1º - O servidor deverá requerer o gozo de sua licença por assiduidade, que poderá ser gozada, total ou parceladamente, de acordo com a conveniência da administração, em até 5 (cinco) anos da data do requerimento, respeitado o período mínimo de 1 (um) mês, conforme estabelecido em decreto.</p> <p>§ 2º - O benefício previsto no caput deste artigo deverá ser usufruído pelo servidor ao longo da sua vida funcional até o momento de sua aposentadoria, sob pena de perdimento, sendo vedada a sua conversão em espécie, exceto na ocorrência das seguintes situações:</p> <p>I - enfermidade grave, conforme o rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conap;</p> <p>II - aposentadoria por invalidez;</p> <p>III - falecimento do servidor, hipótese em que a verba respectiva será revertida aos seus dependentes previdenciários ou, em sua falta, aos seus herdeiros;</p> <p>IV - quando, por necessidade da administração pública, nos termos de regulamento, o servidor não puder usufruir da licença até a sua aposentadoria ou exoneração;</p> <p>V - nas hipóteses em que o gozo da licença por assiduidade do servidor público efetivo ocupante do cargo de Professor Municipal ou Professor para a Educação Infantil em efetivo exercício da regência de turma gerar ônus de substituição;</p> <p>V - nas hipóteses em que o gozo da licença por assiduidade do servidor público efetivo ocupante do cargo de Professor Municipal ou de Professor para a Educação Infantil em efetivo exercício nas unidades escolares;</p> <p><i>Inciso V com redação dada pela Lei nº 11.132, de 18/9/2018 (Art. 38)</i></p> <p>VI - nas hipóteses em que, por conveniência da administração, conforme o disposto no § 1º deste artigo, o servidor não gozar da licença em até 5 (cinco) anos da data do seu requerimento.</p> <p>§ 3º - Nas hipóteses a que se refere o § 2º deste artigo, a administração terá até 90 (noventa) dias da data da solicitação da conversão em espécie, conforme disposto em regulamento, para proceder ao seu pagamento.</p> <p>§ 4º - Considerar-se-ão como dias de efetivo exercício:</p> <p>I - férias regulamentares;</p> <p>II - licença por assiduidade;</p> <p>III - licença por motivo de gestação, lactação, adoção ou em razão de paternidade;</p> <p>IV - participação em programa de desenvolvimento profissional promovido ou aprovado pelo Município;</p> <p>V - licença por motivo de acidente em serviço ou de doença profissional;</p> <p>VI - licenças para tratamento de saúde, até o limite de 15 (quinze) dias corridos, consecutivos ou não, a cada ano, e as licenças decorrentes de enfermidade grave, conforme o rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conap;</p> <p>VII - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;</p> <p>VIII - convocação para participação no Tribunal do Júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;</p>	<p>Art. 27</p> <p>“Art. 159 – (...)</p> <p>§ 2º – (...)</p> <p>V – servidor público efetivo ocupante do cargo de Professor Municipal ou de Professor para a Educação Infantil, em efetivo exercício nas unidades da Secretaria Municipal de Educação;</p> <p>(...)</p> <p>§ 4º – (...)</p> <p>X – licença para concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal;</p> <p>(...)</p> <p>XIII – exercício pelo servidor das atribuições de cargo público em comissão ou função pública no Poder Executivo municipal;</p> <p>(...)</p> <p>XVI – afastamento para exercício de mandato eletivo.</p> <p>§ 5º – O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em exercício de cargo de provimento em comissão ou função pública em órgão da administração direta, autárquica e fundacional do Município poderá fazer jus ao pagamento em espécie a que se refere o § 2º, tendo como base de cálculo o vencimento básico e as vantagens de caráter permanente do seu cargo efetivo.”.</p>

<p>IX - cumprimento de mandato sindical; X - afastamento compulsório para concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal; XI - concessões para doação de sangue, para atender a convocação judicial, para alistar-se como eleitor, em razão de falecimento de irmão, cônjuge, companheiro, pais ou filhos, e em razão de casamento, conforme os prazos definidos em legislação específica; XII - cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte, do Poder Legislativo municipal de Belo Horizonte e para a Justiça Eleitoral; XIII - exercício, pelo servidor público, das atribuições de cargo público em comissão ou de função pública em órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Município de Belo Horizonte; XIV - licença para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado. XV - serviço militar obrigatório. Art. 159 com redação dada pela Lei nº 11.080, de 30/11/2017 (Art. 13)</p> <p>§ 5º - O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em exercício de cargo de provimento em comissão poderá fazer jus ao pagamento em espécie a que se refere o § 2º, tendo como base de cálculo o vencimento básico e as vantagens de caráter permanente do seu cargo efetivo. § 5º acrescentado pela Lei nº 11.132, de 18/9/2018 (Art. 38)</p>	
<p>Inexistente</p>	<p>Art. 28 “Seção XI Da Licença para Desempenho de Mandato Classista” Art.168-A – Será concedida licença para desempenho de mandato classista ao servidor eleito para cargo de direção em sindicato representante das categorias de servidores públicos do Município, sem prejuízo da remuneração e dos demais direitos e vantagens, nos termos de regulamento, observados os seguintes limites: I – um filiado para cada grupo de mil filiados ao respectivo sindicato, e com vínculo efetivo com o Município, obedecendo ao limite máximo de oito filiados licenciados; II – um filiado para cada sindicato que congregue menos de mil filiados com vínculo efetivo com o Município. § 1º – Ao servidor que possuir dois vínculos efetivos com o Poder Executivo municipal será concedida licença nos dois vínculos. § 2º – A licença para desempenho de mandato classista será concedida durante o prazo do mandato, sendo prorrogada por uma vez em caso de reeleição. § 3º – A licença para desempenho de mandato classista será considerada efetivo exercício para todos os efeitos legais. § 4º – O quantitativo elencado nos incisos I e II do caput compreende o somatório dos servidores e empregados públicos do Município.”.</p>
<p>Art. 170 - Ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições: I - tratando-se de mandato federal ou estadual, ficará afastado do cargo ou função; II - investido em mandato de Prefeito ou Vereador, será afastado do cargo ou função, sendo-lhe facultado optar por sua remuneração; III - em qualquer caso em que ocorra o afastamento para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço será contado para todos os efeitos legais, exceto para a promoção por desempenho; IV - para efeito do benefício previdenciário, no caso de afastamento, os valores serão determinados como se no exercício estivesse.</p>	<p>Art. 29 “Art. 170 – (...) III – o tempo de afastamento para exercício de mandato eletivo será contado para todos os efeitos legais, exceto para a progressão profissional por merecimento;”.</p>
<p>Art. 173 - São considerados como de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de: I - férias;</p>	<p>Art. 30 “Art. 173 – (...) § 1º – (...)</p>

<p>II - exercício de cargo em comissão ou função pública, ou função em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, e nas demais hipóteses de afastamento previstas nos incisos II e III do art. 169;</p> <p>III - participação em programa de treinamento promovido ou aprovado pelo Município;</p> <p>IV - desempenho de mandato eletivo, observada a ressalva contida no inciso III do art. 170;</p> <p>V - júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;</p> <p>VI - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;</p> <p>VII - licença:</p> <p>a) à gestante, à adotante e ao pai;</p> <p>b) para tratamento de saúde, observado o limite estabelecido no art. 143;</p> <p>c) para o desempenho de mandato classista;</p> <p>d) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;</p> <p>e) a título de prêmio por assiduidade;</p> <p>f) por convocação para o serviço militar;</p> <p>g) para concorrer a cargo eletivo;</p> <p>h) para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado da licença;</p> <p>VIII - aposentadoria, após a reversão, excetuado o cômputo do período para fim de promoção.</p> <p>§ 1º - Para fins da contagem de tempo necessária à obtenção da estabilidade no cargo, considerar-se-ão como dias de efetivo exercício os afastamentos decorrentes de:</p> <p>I - férias regulamentares;</p> <p>II - licença assiduidade;</p> <p>III - licença por motivo de gestação, lactação, adoção ou em razão de paternidade;</p> <p>IV - participação em programa de desenvolvimento profissional promovido ou aprovado pelo Poder Executivo;</p> <p>V - licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;</p> <p>VI - licenças para tratamento de saúde, até o limite de quinze dias corridos, consecutivos ou não, a cada ano;</p> <p>VII - missão ou estudo no exterior, desde que relacionados com as atribuições do cargo e autorizado o afastamento;</p> <p>VIII - convocação para participação no Tribunal do Júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;</p> <p>IX - cumprimento de mandato sindical;</p> <p>X - concessões para doação de sangue, para atender a convocação judicial, para alistar-se como eleitor, em razão de falecimento de irmão, cônjuge, companheiro, pais ou filhos e em razão de casamento, conforme os prazos definidos no art. 171;</p> <p>XI - cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Município, do Poder Legislativo municipal e para a Justiça Eleitoral;</p> <p>XII - exercício pelo servidor das atribuições de cargo público em comissão, função pública ou gratificada em órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional do Município;</p> <p>XIII - alistamento militar;</p> <p>XIV - exercício de mandato eletivo.</p> <p>§1º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 10)</p> <p>§ 2º - Para fins da contagem de tempo necessária à obtenção da progressão profissional por merecimento prevista nos arts. 91 e 96, além dos afastamentos elencados nos incisos I a XIII do § 1º, serão considerados como dias de efetivo exercício:</p> <p>I - licenças decorrentes de enfermidade grave, conforme rol definido em decreto aprovado no âmbito do Conap;</p> <p>II - concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal;</p> <p>III - cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta de outros poderes, quando expressamente previsto no ato de cessão, por interesse mútuo das partes;</p>	<p>XII – exercício pelo servidor das atribuições de cargo público em comissão ou função pública em órgão ou entidade do Poder Executivo do Município;”.</p>
--	---

<p>IV - cessão para Serviço Social Autônomo – SSA, mediante previsão expressa em legislação específica; V - licença para acompanhar pessoa doente da família, no período remunerado.</p> <p>§2º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 10)</p> <p>§ 3º - Os afastamentos elencados no § 2º só serão considerados de efetivo exercício após a aquisição da estabilidade.</p> <p>§3º acrescentado pela Lei nº 11.153, de 9/1/2019 (Art. 10)</p>	
<p>Art. 175 - O servidor tem o direito de petição às autoridades competentes em defesa de seus direitos ou interesses.</p> <p>Art. 176 - Expedido o ato ou proferida a decisão, poderá ser apresentado, por única vez, pedido de reconsideração.</p> <p>Parágrafo único - O requerimento e o pedido de reconsideração serão encaminhados no prazo de 5 (cinco) dias corridos e decididos dentro de 30 (trinta) dias corridos.</p> <p>Art. 177 - Caberá recurso: I - do indeferimento do pedido de reconsideração; II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.</p> <p>Parágrafo único - O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão.</p> <p>Art. 178 - O recurso será interposto no prazo de 30 (trinta) dias corridos, contados da publicação ou da ciência da decisão pelo interessado.</p> <p>Art. 179 - A autoridade competente decidirá quanto ao efeito a ser atribuído ao recurso.</p> <p>Parágrafo único - Provido o pedido de reconsideração ou o recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.</p> <p>Art. 180 - O direito de petição prescreve: I - em 5 (cinco) anos, quanto aos atos de demissão e de cassação de aposentadoria ou disponibilidade, ou que afetem interesse patrimonial e créditos decorrentes das relações de trabalho; II - em 120 (cento e vinte) dias, nos demais casos, exceto quando outro prazo for estabelecido em lei.</p> <p>Parágrafo único - Quando o ato impugnado não for publicado, o prazo será contado a partir da ciência do interessado.</p> <p>Art. 181 - O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.</p> <p>Art. 182 - Para o exercício do direito de petição, é assegurada ao servidor, ou a procurador por ele constituído, vista de processo ou documento, sendo-lhes facultado fotocopiá-los a suas expensas.</p>	<p>Art. 31 “CAPÍTULO VII DO PROCESSO ADMINISTRATIVO Seção I Do Início do Processo Art. 175 – O Poder Executivo municipal deverá instaurar processo administrativo, observado o contraditório e a ampla defesa, sempre que for praticar ato do qual poderá resultar imposição de dever, ônus, sanção ou restrição ao exercício de qualquer natureza do servidor. Art. 175-A – O servidor tem o direito de apresentar requerimento às autoridades competentes em defesa de seus direitos ou interesses. Parágrafo único – O requerimento apresentado pelo servidor será formalizado com a instauração de processo administrativo, nos termos de regulamento. Art. 175-B – O requerimento inicial do servidor deve conter os seguintes dados: I – órgão ou autoridade administrativa ao qual será dirigido; II – identificação do servidor e, se representado, de quem o represente; III – domicílio do servidor ou local para recebimento de correspondência; IV – exposição clara dos fatos, fundamentos e do pedido; V – data e assinatura do servidor ou de seu representante. Parágrafo único – É vedado ao Poder Executivo recusar imotivadamente requerimento ou documento. Art. 175-C – A pretensão de mais de um interessado, com conteúdo e fundamentos idênticos, pode ser formulada em um único requerimento, salvo disposição legal em contrário. Seção II Da Instrução Art. 176 – Cabe ao requerente a prova dos fatos que tenha alegado, sem prejuízo do dever de instrução atribuído ao órgão competente. Art. 176-A – Quando o requerente declarar que o documento necessário à prova de suas alegações está em órgão ou entidade do Poder Executivo municipal, deve a autoridade competente pela instrução, de ofício, diligenciar para a obtenção do documento ou de cópia dele. Art. 176-B – O requerente será intimado, se necessário, para prestar informação ou apresentar prova. Parágrafo único – Não sendo atendida a intimação, o órgão competente poderá suprir a omissão, de ofício, se entender relevante a matéria, ou determinar o arquivamento do processo administrativo. Seção III Da Comunicação dos Atos Art. 177 – Os atos do Poder Executivo municipal que resultarem em imposição de dever, ônus, sanção ou restrição ao exercício de direito de qualquer natureza e as decisões serão objeto de intimação pelo órgão competente. § 1º – A intimação será feita por meio idôneo, nos termos de regulamento, de modo a assegurar ao requerente certeza quanto ao conteúdo do ato praticado.</p>

§ 2º – A intimação será nula quando feita sem observância das prescrições legais, mas o comparecimento do requerente supre a irregularidade.

§ 3º – O Poder Executivo deverá indicar o prazo, em dias úteis, contado da intimação, para que o servidor cumpra a decisão ou diligência.

Seção IV

Do Dever de Decidir

Art. 178 – O Poder Executivo tem o dever de decidir motivadamente o requerimento apresentado por servidor.

Art. 178-A – O requerimento será decidido no prazo de até sessenta dias, contado da conclusão da sua instrução.

Parágrafo único – O prazo a que se refere o *caput* poderá ser prorrogado uma vez, por igual período, mediante motivação expressa.

Art. 178-B – Da decisão do Poder Executivo caberá recurso nos termos da Seção VI.

Seção V

Da Desistência e da Extinção do Processo

Art. 179 – O requerente pode desistir total ou parcialmente do pedido formulado ou, ainda, renunciar ao direito sobre o qual se funda o requerimento em manifestação escrita.

§ 1º – Havendo vários requerentes, a desistência ou renúncia atinge somente quem a tenha formulado.

§ 2º – A desistência ou renúncia do requerente não prejudica o prosseguimento do processo se o Poder Executivo entender que o interesse público o exige.

Art. 179-A – O Poder Executivo pode declarar extinto o processo quando exaurida sua finalidade ou quando o objeto da decisão se tornar impossível, inútil ou prejudicado por fato superveniente.

Seção VI

Do Recurso

Art. 180 – Cabe recurso de ato administrativo que resultar em imposição de dever, ônus, sanção ou restrição ao exercício de direito de qualquer natureza e da decisão de requerimento apresentado por servidor.

§ 1º – Salvo disposição legal específica, é de dez dias úteis o prazo para interposição de recurso, contado da ciência pelo servidor ou da divulgação oficial do ato ou decisão.

§ 2º – O recurso será dirigido à autoridade que expediu o ato ou proferiu a decisão por meio de requerimento fundamentado, facultada ao servidor a juntada dos documentos que julgar convenientes.

§ 3º – A autoridade que expediu o ato ou proferiu a decisão poderá reconsiderar seu posicionamento no prazo de cinco dias úteis.

§ 4º – Não havendo reconsideração pela autoridade prolatora, esta deverá encaminhar o recurso para decisão da autoridade imediatamente superior.

§ 5º – A decisão do recurso a que se refere o § 4º esgota a esfera administrativa.

Art. 181 – O recurso não será conhecido quando interposto:

I – fora do prazo;

II – perante órgão incompetente;

III – por quem não tenha legitimidade;

IV – depois de exaurida a esfera administrativa.

Parágrafo único – O não conhecimento do recurso não impede que o Poder Executivo reveja, de ofício, o ato ou a decisão ilegal, desde que não ocorrida a decadência administrativa.

Art. 181-A – Salvo disposição legal em contrário, o recurso não terá efeito suspensivo.

Parágrafo único – Havendo justo receio de prejuízo ou de difícil ou incerta reparação decorrente da execução, a autoridade recorrida ou a imediatamente superior poderá, de ofício ou a pedido do recorrente, em decisão fundamentada, atribuir efeito suspensivo ao recurso.

	<p>Art. 181-B – Quando a lei não fixar prazo diferente, o recurso será decidido no prazo de trinta dias úteis, contado do recebimento do requerimento pela autoridade competente.</p> <p>Parágrafo único – O prazo fixado no <i>caput</i> pode ser prorrogado uma vez, por igual período, mediante justificativa explícita.</p> <p>Art. 181-C – Quando a decisão for contra o Município, a autoridade prolatora recorrerá de ofício para a autoridade que lhe for imediatamente superior, intimando o requerente a apresentar alegação no prazo de cinco dias úteis, contado da ciência da intimação.</p> <p>Art. 181-D – Não interposto ou não conhecido o recurso, o ato e a decisão administrativa irão se tornar definitivos, certificando-se no processo a data do exaurimento da instância administrativa.</p> <p>Seção VII Dos Prazos</p> <p>Art. 182 – Os prazos serão contados a partir do dia da ciência oficial do servidor, excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.</p> <p>Parágrafo único – Os prazos fixados em meses ou anos são contados de data a data e, se no mês do vencimento não houver o dia equivalente àquele do início do prazo, tem-se como término o último dia do mês.</p> <p>Art. 182-A – Salvo previsão legal ou motivo de força maior comprovado, os prazos no âmbito do processo não serão interrompidos ou suspensos.”.</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO VIII DO REGIME DISCIPLINAR</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I DOS DEVERES</p> <p>Art. 183 - São deveres do servidor:</p> <p>I - observar as leis e os regulamentos;</p> <p>II - manter assiduidade e pontualidade ao serviço;</p> <p>III - trajar o uniforme e usar equipamento de proteção e segurança, quando exigidos;</p> <p>IV - desempenhar com zelo e presteza as atribuições do cargo ou função, bem como:</p> <p>a) participar de atividades de aperfeiçoamento ou especialização;</p> <p>b) discutir questões relacionadas às condições de trabalho e às finalidades da administração pública;</p> <p>c) sugerir providências tendentes à melhoria do serviço;</p> <p>V - cumprir fielmente as ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;</p> <p>VI - guardar sigilo sobre assunto da repartição;</p> <p>VII - zelar pela economia do material sob sua guarda ou utilização e pela conservação do patrimônio público;</p> <p>VIII - atender com presteza e satisfatoriamente:</p> <p>a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, exceto as protegidas por sigilo;</p> <p>b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;</p> <p>c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública, bem como às solicitações da Corregedoria-Geral e da Procuradoria-Geral do Município;</p> <p>IX - tratar a todos com urbanidade;</p> <p>X - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;</p> <p>XI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades ou as ilegalidades de que tiver conhecimento em razão do cargo ou função;</p> <p>XII - representar contra abuso de poder;</p> <p>XIII - ser leal às instituições a que servir.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II DAS PROIBIÇÕES</p>	<p>Art. 32</p> <p>O Título VIII da Lei nº 7.169, de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:</p> <p>“TÍTULO VIII DO REGIME DISCIPLINAR CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS</p> <p>Art. 183 – O regime disciplinar instituído neste título aplica-se aos servidores públicos da administração direta e indireta do Poder Executivo e o disposto nos Capítulos II, III, IV e V, também aos empregados públicos, no que couber.</p> <p>Parágrafo único – Aplicam-se subsidiariamente ao processo disciplinar o disposto na Lei Federal nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, na legislação processual penal comum e na legislação processual civil, nesta ordem.</p> <p>CAPÍTULO II DOS DEVERES</p> <p>Art. 184 – São deveres do servidor público:</p> <p>I – observar as leis, os regulamentos e o Código de Ética;</p> <p>II – manter assiduidade e pontualidade no serviço;</p> <p>III – trajar uniforme e usar equipamento de proteção e segurança, quando exigidos;</p> <p>IV – desempenhar com zelo e presteza as atribuições do cargo ou função;</p> <p>V – participar de atividades de aperfeiçoamento ou especialização;</p> <p>VI – discutir questões relacionadas às condições de trabalho e às finalidades da administração pública;</p> <p>VII – sugerir providências tendentes à melhoria do serviço;</p> <p>VIII – cumprir fielmente as ordens superiores, salvo se manifestamente ilegais;</p> <p>IX – guardar sigilo sobre assunto da repartição;</p> <p>X – zelar pela economia do material sob sua guarda ou utilização e pela conservação do patrimônio público;</p> <p>XI – atender com presteza e satisfatoriamente:</p> <p>a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, exceto as protegidas por sigilo;</p> <p>b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;</p> <p>c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública, bem como às solicitações da Controladoria-Geral do Município – CTGM – e da Procuradoria-Geral do Município – PGM;</p>

Art. 184 - É proibido ao servidor:

- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização da chefia imediata;
- II - retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III - exercer, durante o horário de trabalho, atividade a ele estranha, negligenciando o serviço e prejudicando o seu bom desempenho;
- IV - deixar de comparecer ao serviço sem causa justificada perante a chefia imediata;
- V - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de responsabilidade sua ou de subordinado;
- VII - recusar fé a documento público;
- VIII - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou à execução de serviço;
- IX - ofender a dignidade ou o decore de colega ou particular ou propalar tais ofensas;
- X - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
- XI - praticar ato contra expressa disposição de lei ou deixar de praticá-lo, em descumprimento de dever funcional, em benefício próprio ou alheio;
- XII - deixar de observar a lei, em prejuízo alheio ou da administração pública;
- XIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente, por consangüinidade ou afinidade até o segundo grau;
- XIV - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- XV - fazer contratos com o Poder Público, por si ou como representante de outrem;
- XVI - exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o Poder Público, em matéria que se relacione com a seção em que estiver lotado;
- XVII - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartição pública, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, de cônjuge ou companheiro;
- XVIII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XIX - praticar a usura em qualquer de suas formas;
- XX - proceder de forma desidiosa.

CAPÍTULO III DAS RESPONSABILIDADES

Art. 185 - O servidor é responsável civil, penal e administrativamente, pelo prejuízo a que der causa contra a Fazenda Pública ou contra terceiros.

Parágrafo único - A responsabilidade pessoal decorre de ação ou omissão dolosa ou culposa.

Art. 186 - No caso de indenização à Fazenda Pública, por prejuízo causado na modalidade dolosa, o servidor será obrigado a repor, de uma só vez, o valor correspondente.

Parágrafo único - O valor da indenização somente será pago na forma prevista no artigo seguinte, na falta de bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

Art. 187 - A indenização à Fazenda Pública, por prejuízo causado na modalidade culposa, será descontada em parcelas mensais

- XII - tratar a todos com urbanidade;
- XIII - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- XIV - levar ao conhecimento do Controlador-Geral do Município irregularidades ou ilegalidades que tiver conhecimento em razão do cargo ou função;
- XV - representar contra abuso de poder;
- XVI - ser leal às instituições a que servir.

CAPÍTULO III DAS PROIBIÇÕES

Art. 185 - É proibido ao servidor público:

- I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização da chefia imediata;
 - II - retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
 - III - exercer, durante o horário de trabalho, atividade a ele estranha, negligenciando o serviço e prejudicando seu bom desempenho;
 - IV - deixar de comparecer ao serviço sem justificativa legal;
 - V - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
 - VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de responsabilidade sua ou de subordinado;
 - VII - recusar fé a documento público;
 - VIII - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou à execução de serviço;
 - IX - ofender a dignidade ou o decore de colega, de particular ou propalar ofensas;
 - X - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;
 - XI - praticar ato contra expressa disposição de lei ou deixar de praticá-lo, em descumprimento de dever funcional, em benefício próprio ou alheio;
 - XII - deixar de observar a lei, em prejuízo alheio ou da administração pública;
 - XIII - praticar ato de nepotismo ou que envolva conflito de interesse, nos termos do normativo próprio;
 - XIV - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
 - XV - fazer contratos com o poder público, por si ou como representante de outrem;
 - XVI - exercer, mesmo fora das horas de trabalho, emprego ou função em empresas, estabelecimentos ou instituições que tenham relações com o poder público, em matéria que se relacione com a seção em que estiver lotado;
 - XVII - atuar, como procurador ou intermediário, junto à repartição pública, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o terceiro grau, de cônjuge ou companheiro;
 - XVIII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
 - XIX - praticar usura em qualquer de suas formas;
 - XX - proceder de forma desidiosa;
 - XXI - praticar litigância de má-fé no âmbito da CTGM.
- Parágrafo único - Considera-se litigante de má-fé o servidor público que apresentar denúncias contra texto expresso de lei ou fato incontroverso ou usar da denúncia para conseguir objetivo ilegal.
- ### CAPÍTULO IV DAS RESPONSABILIDADES
- Art. 186 - O servidor público é responsável civil, penal e administrativamente pelo prejuízo a que der causa contra a Fazenda Pública ou contra terceiros.
- § 1º - A responsabilidade pessoal decorre de ação ou omissão dolosa ou culposa.

não-excedentes à 5ª (quinta) parte do provento ou da remuneração líquidos, em valores atualizados.

Art. 188 - A responsabilidade administrativa não exime o servidor da responsabilidade civil ou penal, nem o pagamento da indenização a que ficar obrigado o exime da pena disciplinar cabível.

Parágrafo único - A responsabilidade patrimonial e administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que dê como provada a inexistência do fato ou de sua autoria.

Art. 189 - Tratando-se de dano causado a terceiros, a Fazenda Pública promoverá ação de regresso contra o servidor, na forma prevista em lei, nos casos em que este agir com dolo ou culpa.

Parágrafo único - A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e contra eles será executada, até o limite do valor da herança recebida, na forma da legislação civil.

CAPÍTULO IV DA ACUMULAÇÃO

Art. 190 - Ressalvados os casos previstos na Constituição da República e na Lei Orgânica do Município de Belo Horizonte, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos.

§ 1º - A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º - A acumulação de cargos, empregos e funções, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários.

Art. 191 - O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão ou mais de uma função pública.

~~Art. 192 - O servidor municipal que acumular licitamente dois cargos efetivos, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos efetivos.~~

Art. 192 - O servidor municipal que acumular licitamente dois cargos de provimento efetivo, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos de provimento efetivo, 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 envolvidos.

**Art. 192 com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014
(Art. 1º)**

Art. 193 - Para os efeitos do disposto no art. 190, entende-se:
I - por cargo técnico aquele para cujo desempenho exige-se especialidade técnica definida, dispensado o diploma de nível superior;
II - por cargo científico aquele cujo desempenho requeira conhecimento científico correspondente, exigido o diploma de nível superior;
III - por cargo técnico-científico aquele cujo desempenho requeira a aplicação de métodos técnicos organizados, que se fundem em conhecimento científico correspondente, exigido o diploma de nível superior.

CAPÍTULO V DAS PENALIDADES

Art. 194 - São penalidades disciplinares:

§ 2º - Tratando-se de dano causado a terceiros, a Fazenda Pública promoverá ação de regresso contra o servidor público.

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

Art. 186-A - A responsabilidade civil do servidor público será apurada em processo administrativo, assegurado o contraditório e a ampla defesa.

§ 1º - O servidor público poderá pagar a indenização à vista, no prazo de sessenta dias, ou autorizar o parcelamento consignado mensal, desde que cada parcela não ultrapasse 20% (vinte por cento) do provento ou da remuneração líquidos, em valores atualizados.

§ 2º - O valor de cada parcela não poderá ser inferior ao correspondente a 10% (dez por cento) do provento ou da remuneração líquidos.

§ 3º - O servidor público em débito com o erário que for demitido, exonerado ou que tiver sua aposentadoria ou disponibilidade cassada terá o prazo de sessenta dias para quitação integral.

§ 4º - A não quitação do débito no prazo e na forma estabelecidos nos §§ 1º, 2º e 3º implicará sua inscrição em dívida ativa.

Art. 186-B - A responsabilidade administrativa não exime o servidor público da responsabilidade civil ou penal, nem o pagamento da indenização a que ficar obrigado o exime da pena disciplinar cabível.

Parágrafo único - A responsabilidade civil e administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que dê como provada a inexistência do fato ou a negativa de sua autoria.

CAPÍTULO V DA ACUMULAÇÃO

Art. 187 - Ressalvados os casos previstos na Constituição da República, na Constituição do Estado de Minas Gerais e na Lei Orgânica do Município de Belo Horizonte, é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos empregos ou funções públicas.

§ 1º - A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º - A acumulação de cargos, empregos e funções, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação da compatibilidade de horários no exercício das funções, cujo cumprimento deverá ser aferido pela administração pública.

§ 3º - O servidor não poderá exercer mais de um cargo em comissão ou mais de uma função pública.

Art. 187-A - O servidor municipal que acumular licitamente dois cargos de provimento efetivo, quando investido em cargo de provimento em comissão, ficará afastado de ambos os cargos de provimento efetivo, salvo na hipótese em que houver compatibilidade de horário e que o local seja o de exercício de um deles, declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade envolvida.

Art. 187-B - Para efeito de acumulação, entende-se:

I - por cargo técnico aquele para cujo desempenho se exige especialidade técnica definida, dispensado o diploma de nível superior;

II - por cargo científico aquele cujo desempenho requeira conhecimento científico correspondente, exigido o diploma de nível superior;

III - por cargo técnico-científico aquele cujo desempenho requeira a aplicação de métodos técnicos organizados que se fundem em conhecimento científico correspondente, exigido o diploma de nível superior.

Art. 187-C - Havendo indícios de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, a CTGM notificará o servidor

<p>I - repreensão; II - suspensão; III - demissão ou rescisão de contrato; IV - cassação de aposentadoria ou disponibilidade; V - destituição de cargo em comissão ou de função pública.</p> <p>Art. 195 - Na aplicação das penalidades, bem como para efeito de sua substituição, serão considerados 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.</p> <p>Art. 196 - A repreensão será aplicada por escrito, nos casos de descumprimento de dever funcional previsto em lei, regulamento ou norma interna, que não justifique a imposição de penalidade mais grave, bem como nos casos de violação das proibições contidas no art. 184, incisos I a IX, se o servidor não for reincidente.</p> <p>Art. 197 - A suspensão será aplicada nos casos de reincidência nas faltas puníveis com repreensão, bem como nos casos de violação das proibições que não constituam infração sujeita a penalidade de demissão ou rescisão de contrato, e não poderá exceder a 90 (noventa) dias.</p> <p>§ 1º - Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, recusar-se a ser submetido a inspeção médica determinada pela autoridade competente, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a determinação.</p> <p>§ 2º - Será punido com suspensão de até 15 (quinze) dias o servidor que, injustificadamente, deixar de comparecer, quando comprovadamente convocado, para prestar depoimento ou declaração perante a Corregedoria-Geral do Município ou perante quem presidir, na forma desta Lei, à sindicância ou ao processo administrativo disciplinar.</p> <p>§ 3º - Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser substituída por multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, na proporção de tantos dias-multa quantos forem os dias de suspensão, ficando o servidor obrigado a permanecer no serviço.</p> <p>Art. 198 - As penalidades previstas nos artigos anteriores terão seu registro cancelado, após o decurso de 5 (cinco) anos de exercício, se o servidor não houver, nesse período, praticado nova infração disciplinar.</p> <p>§ 1º - O cancelamento do registro não surtirá efeitos retroativos.</p> <p>§ 2º - O servidor não será considerado reincidente, para quaisquer efeitos disciplinares, após o decurso do prazo previsto no <i>caput</i> deste artigo.</p> <p>Art. 199 - A demissão e a rescisão contratual serão aplicadas nos seguintes casos: I - crime contra a administração pública; II - abandono de cargo ou função; III - desídia no desempenho das respectivas funções; IV - ato de improbidade; V - incontinência, má conduta ou mau procedimento; VI - insubordinação grave em serviço; VII - ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa; VIII - crimes contra a liberdade sexual e crime de corrupção de menores, em serviço ou na repartição; IX - aplicação irregular de dinheiro público;</p>	<p>público para apresentar opção por um deles no prazo improrrogável de dez dias, contados da data da ciência. Parágrafo único – Na hipótese de o servidor público não exercer a opção prevista no <i>caput</i>, a CTGM adotará procedimento sumário para apuração da infração disciplinar prevista no inciso XIV do art. 189.</p> <p>CAPÍTULO VI DAS PENALIDADES</p> <p>Art. 188 – São penalidades disciplinares: I – repreensão; II – suspensão; III – demissão ou rescisão de contrato; IV – cassação de aposentadoria ou disponibilidade; V – destituição de cargo em comissão ou de função pública.</p> <p>Art. 188-A – Na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, os antecedentes funcionais e a eventual reincidência do processado.</p> <p>Parágrafo único – A análise de culpabilidade avaliará os recursos, materiais e humanos, as alternativas e os meios efetivamente colocados à disposição do agente público, bem como as dificuldades reais de sua atividade e as exigências de resultado a que está submetido.</p> <p>Art. 188-B – São infrações disciplinares puníveis com repreensão: I – descumprimento de dever funcional previsto em lei, regulamento, Código de Ética ou outro ato normativo; II – violação das proibições contidas nos incisos I a IX e XXI do art. 185, se o servidor não for reincidente.</p> <p>Art. 188-C – A suspensão será aplicada nos casos de reincidência nas infrações disciplinares puníveis com repreensão, bem como nos casos de violação das proibições que não constituam infração sujeita a penalidade de demissão e não poderá exceder a noventa dias.</p> <p>§ 1º – Será punido com suspensão de até quinze dias o servidor público que, injustificadamente, recusar-se a se submeter à inspeção médica determinada pela autoridade competente, ou deixar de comparecer, quando comprovadamente convocado, para prestar depoimento ou declaração perante a CTGM, cessando os efeitos da penalidade uma vez cumprida a obrigação.</p> <p>§ 2º – Quando houver conveniência para o serviço público, atestada pela chefia imediata, a penalidade de suspensão será substituída por multa, na base de 50% (cinquenta por cento) por dia de vencimento ou remuneração, na proporção de tantos dias-multa quantos forem os dias de suspensão, ficando o servidor obrigado a permanecer no serviço.</p> <p>§ 3º – Sem prejuízo das penalidades previstas na lei processual, serão considerados como suspensão os dias em que o servidor deixar de atender às convocações do tribunal do júri.</p> <p>Art. 189 – São infrações disciplinares puníveis com demissão: I – crime contra a administração pública; II – abandono de cargo ou função; III – desídia no desempenho das respectivas funções; IV – ato doloso atentatório à moralidade administrativa; V – incontinência, má conduta ou mau procedimento; VI – insubordinação grave em serviço; VII – ofensa física, em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa; VIII – crimes contra a dignidade sexual e crime de corrupção de menores, em serviço ou na repartição; IX – aplicação irregular de dinheiro público; X – revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo ou função, para lograr proveito próprio ou alheio; XI – lesão aos cofres públicos; XII – dilapidação do patrimônio público; XIII – corrupção;</p>
---	--

<p>X - revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo ou função, para lograr proveito próprio ou alheio; XI - lesão aos cofres públicos; XII - dilapidação do patrimônio público; XIII - corrupção; XIV - acumulação ilícita de cargo, emprego ou função pública, desde que provada a má-fé do servidor; XV - transgressão do disposto nos incisos X a XX do art. 184.</p> <p>Parágrafo único - Será aplicada penalidade prevista no caput deste artigo a servidor ou agente público que, no exercício de emprego, cargo ou função, ainda que temporariamente, constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de sua condição de superior hierárquico ou ascendência que lhe seja inerente.</p> <p>Parágrafo único acrescentado pela Lei nº 8.759, de 16/1/2004 (Art. 1º)</p> <p>Art. 200 - Além dos casos enumerados no artigo anterior, é causa de demissão ou rescisão contratual sentença criminal passada em julgamento que condenar o servidor a mais de dois anos de reclusão.</p> <p>Art. 201 - Verificando-se a acumulação ilegal de cargos em processo administrativo disciplinar, se for comprovada a boa-fé do servidor, ele optará por um dos cargos.</p> <p>§ 1º - Provada a má-fé, perderá os cargos que estiver exercendo no serviço público municipal e restituirá o que tiver percebido indevidamente.</p> <p>§ 2º - Sendo um dos cargos, emprego ou função exercido em outra esfera administrativa, esta será imediatamente comunicada da demissão ou da rescisão contratual verificada na esfera municipal.</p> <p>Art. 202 - Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que tenha praticado, na atividade, falta punível com a demissão ou a rescisão contratual.</p> <p>Parágrafo único - Para efeito do disposto neste artigo, ao ato de cassação da aposentadoria ou da disponibilidade seguir-se-á o de demissão ou de rescisão de contrato.</p> <p>Art. 203 - A destituição de cargo em comissão ou de função pública será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão, quando exercido qualquer deles por servidor ocupante de cargo de provimento efetivo.</p> <p>§ 1º - Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos da lei será convertida em destituição de cargo em comissão ou de função pública.</p> <p>§ 2º - Sendo o servidor detentor de cargo efetivo, a aplicação da penalidade de destituição de cargo em comissão ou de função pública não impedirá a aplicação das penalidades de suspensão ou de demissão.</p> <p>Art. 204 - A demissão ou a destituição de cargo em comissão ou de função pública, nos casos dos incisos IV, IX, XI, XII, XIII e XIV do art. 199 implicará o ressarcimento ao erário, sem prejuízo da ação penal cabível.</p> <p>Art. 205 - A demissão para o detentor de cargo de provimento efetivo, ou a destituição de cargo em comissão ou de função pública para o não-detentor de cargo de provimento efetivo incompatibilizam o ex-servidor para nova investidura em cargo público municipal, pelo prazo de 5 (cinco) anos.</p>	<p>XIV – acumulação ilícita de cargo, emprego ou função pública, desde que provada a má-fé do servidor; XV – transgressão do disposto nos incisos X a XX do art. 185; XVI – inassiduidade habitual; XVII – assédio moral ou sexual.</p> <p>§ 1º – Consideram-se desidiosas as condutas reveladoras de negligência no desempenho das atribuições ou a transgressão habitual dos deveres de assiduidade ou pontualidade.</p> <p>§ 2º – Considera-se abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.</p> <p>§ 3º – Considera-se inassiduidade habitual a ausência ao serviço, sem justificativa legal, por mais de sessenta dias não consecutivos, durante o período de doze meses.</p> <p>§ 4º – Considera-se assédio sexual a conduta de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública.</p> <p>§ 5º – Considera-se assédio moral a conduta reiterada que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública.</p> <p>§ 6º – Não se considera insubordinação grave em serviço o dissenso técnico, legal, pedagógico, clínico ou profissional, desde que fundamentado.</p> <p>§ 7º – Se o agente público for condenado exclusivamente pela infração disciplinar prevista no inciso XI, na modalidade culposa, a sua punibilidade será extinta caso haja o ressarcimento voluntário nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 186-A.</p> <p>Art. 190 – Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que tenha praticado, na atividade, falta punível com a demissão.</p> <p>Parágrafo único – Para efeito do disposto neste artigo, ao ato de cassação da aposentadoria ou da disponibilidade seguir-se-á o de demissão.</p> <p>Art. 190-A – A destituição de cargo em comissão ou de função pública será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e de demissão.</p> <p>Parágrafo único – Sendo o servidor público detentor de cargo efetivo, a aplicação da penalidade de destituição de cargo em comissão ou de função pública não impedirá a aplicação das penalidades de suspensão ou de demissão.</p> <p>Art. 190-B – A prática de infração disciplinar que cause dano ao erário implicará o ressarcimento, nos termos do art. 186-A, sem prejuízo das ações judiciais cabíveis.</p> <p>Art. 190-C – A demissão, para o detentor de cargo de provimento efetivo, ou a destituição de cargo em comissão ou de função pública, para o não detentor de cargo de provimento efetivo, incompatibilizam o processado para nova investidura no serviço público municipal, pelo prazo de cinco anos.</p> <p>Art. 191 – Constarão do assentamento funcional todas as penalidades impostas ao servidor público.</p> <p>§ 1º – As penalidades de repreensão e suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso do prazo de três e cinco anos, respectivamente, contados a partir da data do trânsito em julgado da condenação.</p> <p>§ 2º – O servidor público não será considerado reincidente, para quaisquer efeitos disciplinares, após o decurso do prazo previsto no § 1º.</p> <p>Art. 192 – A pretensão punitiva disciplinar prescreverá: I – em cinco anos, para as infrações disciplinares sujeitas à penalidade de demissão, cassação de aposentadoria ou de disponibilidade e destituição de cargo em comissão ou de função pública;</p>
--	---

~~Art. 206 – Considera-se desidiosa a conduta reveladora de negligência no desempenho das atribuições e a transgressão habitual dos deveres de assiduidade e pontualidade.~~

Art. 206 - Consideram-se desidiosas as condutas reveladoras de negligência no desempenho das atribuições ou a transgressão habitual dos deveres de assiduidade ou pontualidade.

Art. 206 com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 2º)

Art. 207 - Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos.

Parágrafo único - O processo disciplinar administrativo instaurado pela Corregedoria-Geral do Município para a apuração do abandono de cargo, no qual serão assegurados a ampla defesa e o contraditório, será sempre precedido da publicação no Diário Oficial do Município de edital de convocação do servidor para comparecer ao órgão em que estiver lotado.

~~Art. 208 – A penalidade disciplinar será aplicada:~~

~~I – pelo Prefeito, quando se tratar de demissão ou de rescisão contratual, destituição de cargo em comissão ou de função pública, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e suspensão por mais de 30 (trinta) dias ou multa equivalente;~~

~~II – pela autoridade máxima do órgão em que estiver lotado o servidor, quando se tratar de suspensão por até 30 (trinta) dias ou multa equivalente;~~

~~III – pelo chefe imediato, quando se tratar de repreensão;~~

~~IV – pelo Corregedor-Geral do Município, na hipótese do § 2º do art. 197.~~

~~Parágrafo único – Se houver diversidade de sanções, sendo um ou mais de um acusado, o julgamento caberá à autoridade competente para a imposição da pena mais grave.~~

Art. 208 - Resguardado o devido processo administrativo, a penalidade disciplinar será aplicada:

§ 1º - No âmbito da administração direta:

I - pelo Prefeito, quando se tratar de demissão ou de rescisão contratual, destituição de cargo em comissão ou de função pública, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e suspensão por mais de 30 (trinta) dias ou multa equivalente, após prévia manifestação da Controladoria-Geral do Município;

II - pelo Corregedor-Geral do Município, nas demais hipóteses.

§ 2º - No âmbito da administração indireta do Município, pela autoridade máxima da entidade em que estiver lotado o servidor, empregado ou o agente público.

Art. 208 com redação dada pela Lei nº 10.700, 10/1/2014 (Art. 3º)

Art. 209 - O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 210 - Constarão do assentamento individual todas as penalidades impostas ao servidor, incluídas as decorrentes da falta de comparecimento às sessões do tribunal do júri para o qual for sorteado.

Parágrafo único - Sem prejuízo das penalidades previstas na lei processual, serão considerados suspensão os dias em que o servidor deixar de atender às convocações do tribunal do júri.

Art. 211 - A ação disciplinar prescreverá:

I - em 5 (cinco) anos, no caso de infrações puníveis com demissão ou rescisão contratual, cassação de aposentadoria ou de

II – em dois anos, para as infrações disciplinares sujeitas à penalidade de suspensão;

III – em cento e oitenta dias, para as infrações disciplinares sujeitas à penalidade de repreensão.

§ 1º – O prazo de prescrição terá início na data em que o fato imputável ao servidor se tornou conhecido pela administração pública, interrompendo-se:

I – pela instauração de procedimento preliminar de apuração;

II – pela instauração de processo administrativo disciplinar;

III – pela primeira decisão de mérito proferida pela autoridade competente no processo administrativo disciplinar.

§ 2º – Nos casos dos incisos I e II do § 1º, será iniciada contagem de novo prazo prescricional após o transcurso do prazo definido em lei para conclusão do procedimento preliminar de apuração ou do processo administrativo disciplinar, conforme o caso.

§ 3º – No caso do inciso III do § 1º, será iniciada contagem de novo prazo prescricional no primeiro dia útil seguinte ao da ciência da decisão.

§ 4º – Tratando-se de infração permanente, o prazo de prescrição terá início no momento da cessação.

§ 5º – Não corre a prescrição enquanto pender causa suspensiva definida em lei ou regulamento.

§ 6º – Serão aplicados às infrações disciplinares que correspondam a fatos tipificados na lei penal os prazos de prescrição nela previstos.

§ 7º – Para a contagem do prazo prescricional em abstrato, será considerado o prazo prescricional previsto para a penalidade mais grave configurada no ato de instauração.

§ 8º – A prescrição, após o julgamento, regula-se pela pena aplicada, não podendo, em nenhuma hipótese, iniciar antes da instauração do processo administrativo disciplinar.

Art. 192-A – O servidor público que culposamente der causa à prescrição da pretensão disciplinar será responsabilizado, nos termos do Capítulo IV.

CAPÍTULO VII

DO EXERCÍCIO DO PODER DISCIPLINAR

Art. 193 – Compete à CTGM promover a apuração imediata das infrações disciplinares, assegurando ao processado o contraditório e a ampla defesa.

§ 1º – A competência prevista no *caput* será exercida nos termos do regulamento de organização interna da CTGM.

§ 2º – No âmbito da administração indireta, a CTGM irá apurar os fatos e emitir relatório opinativo, competindo à própria entidade de lotação do processado proferir a decisão do afastamento preventivo, do processo administrativo disciplinar, do recurso administrativo e da revisão disciplinar.

Art. 193-A – Os órgãos e entidades de lotação dos empregados públicos da administração direta e indireta exercerão diretamente o poder disciplinar nos termos da CLT e do regulamento, ressalvada a aplicação da penalidade de demissão por justa causa, que será sempre precedida da instauração de processo administrativo disciplinar perante a CTGM.

Art. 193-B – Compete aos superiores hierárquicos fiscalizar diretamente o cumprimento dos deveres funcionais por parte de seus subordinados, orientando-lhes, inclusive por escrito, sempre que necessário e independentemente de processo administrativo disciplinar.

Parágrafo único – A orientação realizada nos termos do *caput* não possui natureza de penalidade disciplinar e não será registrada nos assentamentos funcionais do servidor.

Art. 193-C – A CTGM receberá as denúncias anônimas ou identificadas, encaminhadas por qualquer meio eficaz de comunicação.

§ 1º – Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de

<p>disponibilidade e destituição de cargo em comissão ou de função pública;</p> <p>II - em 2 (dois) anos, no caso de infrações sujeitas à pena de suspensão;</p> <p>III - em 6 (seis) meses, no caso de infrações sujeitas às penas de advertência e de repreensão.</p> <p>III - em 6 (seis) meses, no caso de infrações sujeitas à pena de repreensão.</p> <p>Inciso III com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 4º)</p> <p>§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr na data em que o fato imputável ao servidor se tornou conhecido.</p> <p>§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr na data em que o fato imputável ao servidor se tornou conhecido pela administração pública, sendo interrompido com a edição da portaria que instaurar o Processo Administrativo Disciplinar - PAD.</p> <p>§ 1º com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 4º)</p> <p>§ 2º - Os prazos de prescrição previstos na lei penal aplicam-se às infrações disciplinares que correspondam a fatos nela tipificados.</p> <p>§ 3º - A abertura de sindicância ou a instauração de processo administrativo disciplinar interrompem a prescrição, até a decisão proferida pela autoridade competente.</p> <p>§ 3º - Interrompida a prescrição, nos termos previstos no § 1º deste artigo, será iniciada contagem de novo prazo prescricional após a manifestação do Corregedor-Geral prevista no inciso X do art. 237 desta lei ou após o transcurso do prazo definido no art. 234 desta lei, prevalecendo o que ocorrer primeiro.</p> <p>§ 3º com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 4º)</p> <p>§ 4º - Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a fluir novamente a partir da data do ato que a interromper.</p> <p>§ 4º - Para a contagem do prazo prescricional previsto no § 1º deste artigo, considerar-se-á o prazo prescricional previsto para a penalidade mais grave configurada na portaria.</p> <p>§ 4º com redação dada pela Lei nº 10.700, de 10/1/2014 (Art. 4º)</p>	<p>processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima.</p> <p>§ 2º - Quando a conduta atribuída ao servidor público for definida como crime de ação pública incondicionada, a CTGM comunicará à autoridade competente, para as providências cabíveis.</p> <p>§ 3º - A denúncia será arquivada quando o fato não configurar infração disciplinar.</p> <p>Art. 193-D - A CTGM, de ofício ou mediante denúncia, instaurará processo administrativo disciplinar sempre que houver indícios de materialidade e autoria de infração disciplinar.</p> <p>§ 1º - Inexistindo elementos de convicção suficientes sobre os indícios de materialidade ou autoria, poderá ser instaurado procedimento preliminar de apuração.</p> <p>§ 2º - O procedimento preliminar de apuração não é requisito para instauração de processo administrativo disciplinar.</p> <p>§ 3º - A pendência de processo administrativo disciplinar não impede que o servidor público seja exonerado, desligado, aposentado, colocado em disponibilidade, obtenha progressão de carreira, tome posse em cargo ou função em comissão, de confiança ou eletivo.</p> <p>§ 4º - O processo administrativo tramitará normalmente após a exoneração, o desligamento, a disponibilidade ou a aposentadoria efetuada nos termos do § 3º.</p> <p>Art. 193-E - Na CTGM haverá no mínimo quatro comissões disciplinares permanentes compostas por três membros, a serem designados pelo Controlador-Geral do Município.</p> <p>§ 1º - Os membros das comissões disciplinares farão jus à Gratificação por Exercício de Atividade Correcional, correspondente a R\$1.500,00 (um mil e quinhentos reais), com natureza <i>propter laborem</i>, que não se incorporará à remuneração ou provento para qualquer efeito.</p> <p>§ 2º - A CTGM poderá requisitar, em caráter irrecusável, servidores para compor as comissões disciplinares permanentes.</p> <p>CAPÍTULO VIII DA APLICAÇÃO CONSENSUAL DO REGIME DISCIPLINAR</p> <p>Art. 194 - São instrumentos de aplicação consensual do regime disciplinar:</p> <p>I - mediação;</p> <p>II - termo de ajustamento disciplinar - TAD;</p> <p>III - suspensão do processo administrativo disciplinar - Suspad;</p> <p>IV - acordo substitutivo disciplinar.</p> <p>Art. 194-A - A mediação será utilizada nos casos que envolverem conflitos interpessoais relacionados ao serviço público, verificados entre servidores públicos ou entre eles e municipais, sempre antes da instauração do processo administrativo disciplinar.</p> <p>Parágrafo único - A resolução do conflito nos termos do <i>caput</i> impedirá a instauração de processo administrativo disciplinar contra as partes envolvidas.</p> <p>Art. 194-B - Nos casos de conduta tipificada como infração disciplinar punível com repreensão, poderá ser celebrado TAD, por meio do qual o servidor público interessado se comprometerá a ajustar sua conduta, observar os deveres e proibições previstos na legislação vigente e cumprir condicionantes proporcionais à gravidade do fato e a sua situação pessoal, incluída a reparação de eventual dano, na forma dos §§ 1º e 2º do art. 186-A.</p> <p>§ 1º - É vedada a celebração de TAD:</p> <p>I - após a instauração do processo administrativo disciplinar;</p> <p>II - quando o servidor público houver sido condenado por infração disciplinar nos últimos dois anos;</p> <p>III - durante o dobro do prazo de vigência do último TAD celebrado pelo servidor público, limitado a dois anos.</p> <p>Art. 194-C - Depois de instaurado o processo administrativo disciplinar, poderá ser proposta a Suspad, impondo-se ao processado a obrigação de ajustar sua conduta, observar os deveres e as proibições previstos na legislação vigente e cumprir condicionantes proporcionais à gravidade do fato e a sua</p>
---	---

situação pessoal, incluída a reparação de eventual dano, na forma dos §§ 1º e 2º do art. 186-A.

§ 1º – É vedada a adesão à Suspad:

I – quando o processado houver recusado a celebração de TAD pela mesma conduta;

II – quando a conduta descrita no ato de instauração for capitulada nos incisos I, II, IV, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XVI e XVII do art. 189;

III – quando o servidor público houver sido condenado em processo administrativo disciplinar nos últimos cinco anos;

IV – durante o dobro do prazo de duração da última Suspad gozada pelo processado, limitado a cinco anos.

Art. 194-D – Não correrá prescrição durante o prazo de vigência do TAD ou da Suspad.

Art. 195 – A celebração de TAD ou a adesão à Suspad não configura assunção de culpa nem impede que o servidor público seja exonerado ou desligado, aposentado, obtenha progressão de carreira, tome posse em cargo ou função em comissão, de confiança ou eletivo.

Art. 195-A – Expirado o prazo de vigência do TAD ou de duração da Suspad e cumpridas as obrigações assumidas, será declarada a extinção da punibilidade do servidor público.

Art. 195-B – Descumprida a obrigação de reparar o dano, assumida em TAD ou Suspad, haverá a inscrição do débito em dívida ativa.

Art. 196 – A CTGM poderá celebrar acordo substitutivo disciplinar, no qual o servidor público deverá confessar a prática da infração e submeter-se à penalidade de repreensão ou suspensão, conforme o caso.

§ 1º – O acordo substitutivo poderá ser proposto antes da instauração do processo administrativo disciplinar ou, se o processo já houver sido instaurado, até o término do prazo para apresentação de defesa.

§ 2º – A penalidade estipulada no acordo substitutivo será necessariamente mais branda do que aquela projetada para o caso de condenação em processo administrativo disciplinar.

§ 3º – O acordo substitutivo não será cabível quando a conduta apurada enquadrar-se nos incisos I, II, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XVI e XVII do art. 189.

§ 4º – A celebração de acordo substitutivo fica condicionada à reparação do eventual dano causado, a ser realizada nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 186-A.

CAPÍTULO IX

DO PROCEDIMENTO PRELIMINAR DE APURAÇÃO

Art. 197 – O procedimento preliminar de apuração é de caráter sigiloso e investigatório, prescindindo do contraditório e da ampla defesa, com a finalidade de apurar indícios de autoria e materialidade de infrações disciplinares, dele não podendo resultar aplicação de penalidade.

§ 1º – O procedimento preliminar de apuração poderá ser instaurado de ofício ou com base em denúncia.

§ 2º – Não poderá atuar no procedimento preliminar de apuração o servidor público suspeito ou impedido, nos termos da legislação processual civil, bem como o autor da denúncia.

§ 3º – O servidor público responsável pelo procedimento preliminar de apuração poderá, em seu curso, realizar diligências, requisitar documentos, ouvir testemunhas ou praticar qualquer ato investigatório admitido em lei.

§ 4º – Ao final da investigação, o servidor público responsável emitirá parecer, no qual opinará pelo arquivamento do procedimento ou pela instauração do processo administrativo disciplinar.

§ 5º – É facultado ao servidor público responsável pelo procedimento preliminar de apuração permitir ao investigado produzir ou requerer a produção de prova em seu favor, cumprindo-lhe motivar a recusa.

§ 6º – O ato de instauração do procedimento preliminar de apuração conterá, no mínimo, a indicação do servidor público responsável pela instrução do feito e a descrição sumária dos fatos a serem investigados.

§ 7º – O procedimento preliminar de apuração deverá ser concluído no prazo de noventa dias corridos.

Art. 197-A – Respeitado o prazo prescricional, poderá ser instaurado novo procedimento preliminar de apuração em face de fatos já apurados, com base em indícios não conhecidos à época do arquivamento do procedimento anterior, sendo os autos arquivados apensados aos novos.

CAPÍTULO X

DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Art. 198 – O processo administrativo disciplinar é o procedimento contraditório instaurado com o intuito de apurar a responsabilidade de servidor público municipal pela prática de infração disciplinar.

§ 1º – O processo administrativo disciplinar será conduzido com independência e imparcialidade, observados os princípios da verdade material, livre convencimento, formalismo moderado, razoabilidade, proporcionalidade, motivação, presunção de inocência e indisponibilidade do interesse público, assegurados o sigilo necessário à elucidação dos fatos e a proteção da honra e da intimidade.

§ 2º – Ao processado serão assegurados a ampla defesa e o contraditório, admitidos todos os meios de provas inerentes e pertinentes, sendo-lhe facultado acompanhar o feito pessoalmente ou fazer-se representar por advogado, juntar documentos pertinentes, requerer prova pericial e formular quesitos.

Art. 198-A – O ato de instauração do processo administrativo disciplinar conterá, no mínimo:

I – a identificação do processado;

II – a comissão disciplinar responsável pela instrução;

III – a descrição sumária da conduta;

IV – a capitulação legal preliminar da conduta apurada.

Parágrafo único – A autoridade prolatora da decisão, sem modificar a descrição do fato contida no ato de instauração, poderá atribuir-lhe definição jurídica diversa, ainda que, em consequência, tenha de aplicar pena mais grave.

Art. 198-B – Ao processado revel será designado, para atuar como defensor dativo, servidor público bacharel em direito inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

Art. 199 – Na decisão condenatória, a autoridade competente indicará a capitulação legal da conduta e manifestará sobre as circunstâncias previstas no art. 188-A.

Art. 199-A – No curso do processo administrativo disciplinar, quando houver dúvida sobre a capacidade laborativa ou a sanidade mental do processado, a comissão proporá à autoridade competente que ele seja submetido a exame por junta médica oficial.

CAPÍTULO XI

DO AFASTAMENTO PREVENTIVO

Art. 200 – No curso do processo administrativo disciplinar, a autoridade julgadora poderá determinar o afastamento do processado do exercício do cargo, emprego ou função, sem prejuízo da remuneração ou da contagem de tempo de serviço, quando a medida se fizer necessária à instrução processual, à regularidade do serviço público ou à preservação da incolumidade das pessoas e do patrimônio público.

Parágrafo único – O prazo do afastamento preventivo não poderá superar o prazo máximo legal previsto para conclusão do processo, vedada a prorrogação, findo o qual cessarão seus efeitos, ainda que não concluído o processo.

Art. 201 – Sempre que for possível conciliar a atividade do processado com as garantias previstas no *caput* do art. 200, o afastamento preventivo será substituído pela realocação

provisória do processado em outro órgão ou pela alteração provisória das suas funções e responsabilidades, desde que compatíveis com a habilitação exigida e a remuneração prevista para o seu cargo.

CAPÍTULO XII

DO RITO SUMÁRIO

Art. 202 – O rito sumário será utilizado para apuração de infrequência, nos termos dos incisos I e IV do art. 185, bem como das infrações disciplinares previstas incisos II, XIV e XVI do art. 189, compreendendo as seguintes fases:

I – instauração;

II – defesa, a ser apresentada no prazo de dez dias úteis;

III – relatório;

IV – julgamento.

Art. 202-A – No ato de instauração, a descrição sumária dos fatos será realizada da seguinte maneira:

I – na hipótese de acumulação ilícita, 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;

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

III – na hipótese de infrequência ou inassiduidade habitual, pela indicação dos dias de falta ao serviço sem causa justificada.

§ 1º – A instauração do processo administrativo disciplinar para apuração de acumulação ilícita será sempre precedida de notificação do servidor para o exercício do direito de opção previsto no art. 187-C.

§ 2º – A instauração de processo administrativo disciplinar para apuração do abandono de cargo será sempre precedida da publicação no Diário Oficial do Município de edital de convocação do servidor para comparecer ao órgão em que estiver lotado.

Art. 203 – Após a apresentação da defesa, a comissão elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou responsabilidade do servidor e remeterá os autos à autoridade competente para julgamento.

Art. 203-A – O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito sumário é de noventa dias.

CAPÍTULO XIII

DO RITO ORDINÁRIO

Art. 204 – O rito ordinário compreende as seguintes fases:

I – instauração;

II – defesa prévia, a ser apresentada no prazo de dez dias úteis;

III – instrução;

IV – alegações finais, a serem apresentadas no prazo de quinze dias úteis;

V – julgamento.

Art. 204-A – Caso, diante da defesa prévia apresentada, a comissão processante se convencer da inexistência de autoria ou materialidade da infração disciplinar, será elaborado, desde logo, relatório conclusivo opinando pela absolvição sumária do processado.

Art. 205 – Caso deseje produzir prova testemunhal, o processado deverá arrolar testemunhas no prazo de defesa prévia.

Art. 205-A – Na fase de instrução, a comissão disciplinar e o processado poderão produzir todas as provas admitidas pelo ordenamento jurídico.

§ 1º – Ao especificar as provas que pretende produzir, o processado deverá justificar a sua necessidade, competindo ao presidente da comissão processante indeferir as diligências inúteis ou meramente protelatórias.

§ 2º – O número de testemunhas arroladas não pode ser superior a três para a prova de cada fato.

§ 3º – Concluída a inquirição das testemunhas, a comissão promoverá o interrogatório do acusado.

	<p>Art. 206 – Finalizada a fase de instrução, a comissão processante intimará o processado para apresentar alegações finais.</p> <p>Parágrafo único – Findo o prazo previsto no inciso IV do art. 204, com ou sem a apresentação de alegações finais, a comissão processante elaborará relatório conclusivo quanto à inocência ou responsabilidade do processado, com a indicação do dispositivo legal ou regulamentar transgredido, e remeterá os autos à autoridade competente para julgamento.</p> <p>Art. 206-A – O prazo para a conclusão do processo administrativo disciplinar submetido ao rito ordinário é de cento e oitenta dias.</p> <p>CAPÍTULO XIV DO RECURSO</p> <p>Art. 207 – Da decisão condenatória caberá recurso, com efeito suspensivo, a ser interposto no prazo de quinze dias úteis, perante a autoridade prolatora da decisão, que poderá reconsiderá-la ou remeter os autos à Turma Recursal.</p> <p>Parágrafo único – A decisão que aplicar a penalidades de demissão, destituição de cargo em comissão e função de confiança ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade será necessariamente submetida à Turma Recursal, independentemente da interposição de recurso voluntário.</p> <p>Art. 207-A – A Turma Recursal será composta:</p> <ul style="list-style-type: none">I – pelo dirigente máximo da CTGM, que a presidirá;II – por três servidores designados anualmente pelo Presidente;III – por um servidor bacharel em Direito, indicado pelas entidades representativas dos servidores públicos municipais. <p>§ 1º – Não poderão votar os membros que participaram do procedimento preliminar de apuração ou do processo administrativo disciplinar.</p> <p>§ 2º – Em caso de empate, prevalecerá o voto mais benéfico ao processado.</p> <p>Art. 208 – A deliberação da Turma Recursal terá natureza opinativa, cabendo a decisão final:</p> <ul style="list-style-type: none">I – ao Prefeito, nos casos em que a decisão recorrida houver aplicado penalidade de demissão, destituição de cargo em comissão ou função de confiança ou cassação de aposentadoria ou disponibilidade;II – ao titular da pasta de lotação do processado, nos casos em que a decisão recorrida houver aplicado as penalidades de suspensão ou repreensão. <p>Art. 208-A – Do recurso não poderá resultar agravamento de penalidade.</p> <p>CAPÍTULO XV DA REVISÃO EM MATÉRIA DISCIPLINAR</p> <p>Art. 209 – O processo administrativo disciplinar poderá ser revisto:</p> <ul style="list-style-type: none">I – quando a decisão condenatória for contrária ao texto expresso da lei ou à evidência dos autos;II – quando a decisão condenatória se fundar em depoimentos, exames ou documentos comprovadamente falsos;III – quando, após a decisão condenatória, se descobrirem novas provas de inocência do processado ou de circunstância que determine ou autorize diminuição da penalidade. <p>Art. 209-A – O pedido de revisão será julgado pelo Prefeito, após deliberação opinativa da Turma Recursal.</p> <p>Art. 210 – Julgado procedente o pedido de revisão, serão tornadas sem efeito as penalidades anteriormente aplicadas ao requerente, o que implicará o restabelecimento de todos os direitos perdidos em consequência daquelas, limitado aos últimos cinco anos, exceto em relação à destituição de cargo em comissão ou de função pública, que será convertida em exoneração.</p> <p>Art. 211 – Da revisão não poderá resultar agravamento de penalidade.”.</p> <p>Art. 63 – Ficam revogados os seguintes dispositivos:</p>
--	---

	<p>I – a Lei nº 353, de 12 de novembro de 1953; II – a Lei nº 5.279, de 26 de setembro de 1988; III – os arts. 17, 75, 127 a 132, o § 1º do art. 143, o art. 147 e os Títulos IX e X e respectivos arts. 212 a 266-D da Lei nº 7.169, de 30 de agosto de 1996; IV – os §§ 5º e 6º do art. 12, o art. 80, o § 1º do art. 90, e os arts. 94 e 129 da Lei nº 9.319, de 19 de janeiro de 2007.</p>
--	--