

PREFEITURA MUNICIPAL DE MONTES CLAROS – MG
SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS

LEI Nº 3.174, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2003

Atualizada até 23 de maio de 2013

MAIO/2013

ÍNDICE SISTEMÁTICO

TÍTULO I – DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS.....	(arts. 1º a 48)
CAPÍTULO I – Das Disposições Preliminares.....	(art.1º)
CAPÍTULO II – Do Quadro de Pessoal.....	(arts.2º ao 5º)
CAPÍTULO III – Do Sistema de Carreiras.....	(arts. 6º a 11)
SEÇÃO I – Da Avaliação de Desempenho	(arts. 12 a 19)
SEÇÃO II – Da Capacitação Profissional.....	(arts. 20 a 25)
SEÇÃO III – Da Progressão	(arts. 26 a 29-A)
SEÇÃO IV – Da Promoção	(arts. 30 a 48)
TÍTULO II – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS.....	(arts. 49 a 59)



LEI Nº 3.174, DE 23 DE DEZEMBRO DE 2003.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos do Poder Executivo e do Município de Montes Claros.

O Povo do Município de Montes Claros, por seus representantes, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, em seu nome, sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos do poder Executivo do Município de Montes Claros.

§ 1º - Para os efeitos desta Lei, conceitua-se:

I – Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público municipal, em caráter efetivo ou em comissão, ou detentora de função pública;

II – cargo público: conjunto de atribuições, responsabilidades, grau de escolaridade, com denominação própria e número certo e respectivo vencimento, criado por lei;

III – cargos públicos são de provimento efetivo, integrantes de carreira, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, ou de confiança, providos em comissão;

IV – cargos públicos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração, podendo ser de recrutamento amplo ou limitado:

a) o provimento de cargo de recrutamento amplo far-se-á por livre escolha do Prefeito do Município, entre pessoas de comprovada idoneidade, qualificação e experiência;

b) o provimento de cargo de recrutamento limitado far-se-á por livre escolha do Prefeito do Município, entre ocupantes de cargos de provimento efetivo;

V – classe é o conjunto de cargos com igual denominação e as mesmas atribuições, para cujo exercício exige-se o mesmo nível de escolaridade.

a) as classes de cargos públicos de provimento efetivo distribuem-se por grau de escolaridade, e os cargos de provimento em comissão em grupos.

VI – carreira: escalonamento de cargos de provimento efetivo em graus e níveis hierárquicos, dentro da mesma classe, para serem alcançados por servidores que se habilitarem pelo tempo de serviço, pelo desempenho funcional e pela capacitação profissional;

VII – nível: cada um dos estágios do escalonamento, considerado para fins de promoção do servidor na carreira;

VIII – grau: cada um dos estágios do escalonamento, considerado para elevação progressiva do vencimento do servidor;

IX – promoção: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao nível subsequente na carreira;

X – progressão: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao padrão de vencimento subsequente na carreira;

XI – quadro de pessoal: conjunto de classes de cargos necessários ao cumprimento das atividades e funções de caráter permanente, distribuídos em áreas ocupacionais, e se compõe de cargos efetivos integrantes da carreira, de cargos de provimento em comissão, distribuídos numericamente por áreas de atividades ou de especialização profissional;

XII – plano de carreira: conjunto de normas que agrupam e definem as carreiras do quadro de pessoal, forma de ingresso, correlação dos segmentos e das respectivas classes de cargos a níveis de escolaridade e padrões de vencimento;

XIII – vencimento: retribuição pecuniária básica do servidor, pelo exercício das funções relativas ao cargo que ocupa;

XIV – remuneração ou vencimentos: retribuição pecuniária correspondente ao somatório do vencimento com os adicionais e as gratificações a que o servidor tem direito.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 2º - O Quadro Permanente de Pessoal do Poder Executivo do Município de Montes Claros constitui-se de grupos de cargos codificados, carga horária, vencimentos, atribuições funcionais e requisitos mínimos de escolaridade, distribuídos da seguinte forma:

I – Anexo I – Quadro de Provimento em Comissão;

II – Anexo II – Quadro de Provimento Efetivo;

III – Anexo III – Tabelas de Vencimentos;

IV – Anexo IV – Correlação de Cargos;

V – Anexo V – Descrição das Atribuições dos Cargos.

Parágrafo Único – As matérias de que tratam os anexos a que se referem os incisos do presente artigo serão estabelecidos por Decreto do Poder Executivo.

- *Parágrafo único com redação determinada pela Lei Complementar nº 37, de 22 de dezembro de 2011.*

Art. 3º - O provimento dos cargos em comissão será feito por livre nomeação do Prefeito Municipal, através de recrutamento amplo e recrutamento limitado, nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em Lei.

Art. 4º - O servidor efetivo, quando nomeado para cargo de provimento em comissão, fará jus ao vencimento desse cargo, podendo, todavia, optar pelo vencimento de seu cargo original, acrescido de uma gratificação de 20% (vinte por cento), incidentes sobre o vencimento básico desse mesmo cargo efetivo.

• *Artigo 4º com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

Art. 5º - o provimento de cargos efetivos será feito por nomeação observada a ordem de classificação dos candidatos aprovados em concurso público de provas ou de prova e títulos.

CAPÍTULO III DO SISTEMA DE CARREIRAS

Art. 6º - Os cargos públicos de provimento efetivo formam classes e organizam-se em carreiras.

Parágrafo único – O sistema de carreira visa assegurar ao servidor público, ocupante de cargo público em caráter efetivo, movimentação, sob requisitos de mérito objetivamente apurado e tempo de serviço, nas escalas de padrões de vencimento dos diversos níveis da classe a que pertença o mencionado cargo.

Art. 7º - Terão a mesma denominação e vencimento em cada Poder Municipal, ou nos Poderes confrontados entre si, as classes de cargos cujas atribuições sejam as mesma ou assemelhadas.

Art. 8º - O Anexo II, a que se refere o inciso II do artigo 2º, conterá:

I – os grupos de atividades administrativas ou de especialização profissional pelos quais se distribuem as classes de cargos;

II – o grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo, o número de cargos, seus códigos, símbolos e padrões de vencimento – Anexo II.

§ 1º - A escolaridade informada no Anexo II tem o seguinte significado:

I – nível superior – NS;

II – nível médio – NM;

III – nível fundamental – NF;

IV – nível elementar – NE.

§ 2º - Cada classe de cargos de provimento efetivo é identificada por determinado símbolo, que se desenvolve em 04 (quatro) níveis de vencimento:

• *§ 2º com redação determinada pela Lei 3.187/2004.*

I – nível I – inicial de carreira;

II – nível II – intermediário imediato;

III – nível III – intermediário mediato;

IV – nível IV – final de carreira.

§3º - Os níveis de vencimento de cada classe de cargos de provimento efetivo desenvolvem-se em padrões de vencimento, do seguinte modo:

- a) nível I – em cinco padrões;
- b) nível II – em cinco padrões;
- c) nível III – em cinco padrões;
- d) nível IV – em cinco padrões.

• *Alínea d com redação determinada pela Lei Complementar 021 de 29 de outubro de 2009.*

§4º - O padrão inicial do nível I identifica o vencimento-base do cargo.

§5º - O ingresso na carreira dar-se-á no padrão inicial do nível I da classe.

Art. 9º – No caso de provimento em comissão ao símbolo da respectiva classe correspondente a um padrão de vencimento, a ser definido no Anexo referido no inciso I do artigo 2º, e é correspondente à estrutura básica da Prefeitura Municipal.

Parágrafo Único – Além do vencimento, o titular do cargo comissionado fará jus à gratificação estabelecida pela Lei 2.891/2001.

• *Parágrafo Único com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

Art. 10 – A cada classe corresponde uma carreira.

Parágrafo único – As carreiras, no Poder Executivo, são as constantes do Anexo II, que constitui parte integrante desta Lei.

Art. 11 – O desenvolvimento do servidor, na carreira, dar-se-á por meio de progressão e promoção.

SEÇÃO I DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12 – O desempenho funcional do servidor efetivo será avaliado pela administração municipal, com formalização em processo nas seguintes oportunidades:

- I – por ocasião de mudança de local de trabalho do servidor;
- II – para fins de progressão, durante o período aquisitivo;
- III – durante o estágio probatório para fins de estabilidade.

Art. 13 – Na avaliação de desempenho serão considerados, dentre outros, os seguintes fatores:

- I – assiduidade/pontualidade;
- II – disciplina;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – produtividade;
- V – eficiência;
- VI – responsabilidade;
- VII – respeito e compromisso para com a Prefeitura;
- VIII – aptidão funcional;
- IX – relações humanas no trabalho.

Art. 14 – Serão adotados formulários próprios para cada tipo de avaliação, segundo a sua finalidade.

Parágrafo único – Os formulários padronizados conterão um questionário para avaliação objetiva e um espaço destinado às informações particulares e parecer do avaliador.

Art. 15 – A avaliação prevista no inciso I do artigo 12 será feita pelo chefe imediato do servidor, devendo uma via ser encaminhada à nova chefia e outra à Divisão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 16 – A avaliação prevista no inciso II do artigo 12 será feita pelo chefe imediato do servidor, por solicitação da Divisão de Recursos Humanos, e será revisada por comissão própria para essa finalidade, da qual participará, facultativamente, um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 17 – A avaliação prevista no inciso III do artigo 12 será feita por comissão especial instituída para a finalidade específica, da qual participará, obrigatoriamente, um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 18 – Para que a avaliação tenha efetividade, deverá revestir-se das características seguintes:

I – objetividade: adequação do processo à natureza das funções próprias de cada carreira;

II – continuidade: resultado da observação e acompanhamento constantes do desempenho funcional do servidor;

III – transparência: conhecimento prévio dos fatores de avaliação e acesso ao resultado dela, por parte dos servidores.

Art. 19 – Os procedimentos e critérios para a Avaliação de Desempenho serão disciplinados por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

SEÇÃO II DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 20 – A capacitação profissional constitui o aprimoramento em caráter permanente do servidor, visando ao melhor desempenho de suas atribuições funcionais e habilitação para promoção na carreira.

Art. 21 – A Prefeitura Municipal proporcionará a todos os servidores efetivos a oportunidade para capacitação profissional de interesse para o serviço público, através das atividades seguintes:

I – participação em cursos de habilitação, aperfeiçoamento e especialização;

II – participação em congresso, seminários, encontros, conferências e palestras;

III – viagens de estudos e visitas a locais e instituições onde se desenvolvam atividades próprias de sua área de atuação;

IV – elaboração e publicação de trabalhos técnico-profissionais relevantes para a Administração Pública Municipal.

Art. 22 – Somente depois de cumprido o estágio probatório para fins de estabilidade, o servidor poderá ser indicado para atividades de capacitação profissional.

Art. 23 – Ao servidor designado para participar de cursos e outras atividades de capacitação profissional poderá ser concedida dispensa do serviço, sem prejuízo de sua remuneração, computando-se o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

Art. 24 – O tempo máximo de dispensa a cada servidor para participar de atividades de capacitação profissional será de 2 (dois) anos, independentemente de quantas atividades possa participar.

Art. 25 – Após cada dispensa concedida nos termos dos artigos anteriores, o servidor prestará serviços à Prefeitura durante um período mínimo correspondente ao dobro do tempo em que esteve afastado, sob pena de ressarcir aos cofres públicos a importância equivalente à remuneração relativa ao tempo que faltar para completar esse período.

SEÇÃO III DA PROGRESSÃO

Art. 26 – Progressão é a passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau ou padrão de vencimento subsequente na carreira.

• *Caput com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

Parágrafo único – Cada progressão corresponderá a 3% (três por cento), calculados sobre o menor vencimento básico da classe.

Art. 27 – O servidor terá direito à progressão de 1 (um) grau, a cada período de 730 (setecentos e trinta) dias de efetivo exercício das funções do cargo, a partir da sua admissão, desde que satisfaça, ainda, às seguintes condições:

I – tenha obtido, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) dos pontos distribuídos, na avaliação de desempenho;

II – não tenha sofrido punição disciplinar durante o período;

III – não tenha faltado ao serviço, sem justificativa, por mais de 5 (cinco) dias, durante o mesmo período;

IV – não tenha gozado, durante o período, mais do que 90 (noventa) dias de licença para tratamento de saúde, ou por motivo de doença em pessoa da família.

§ 1º - A licença ao servidor acidentado em serviço ou acometido de doença profissional que exceder a 90 (noventa) dias do período aquisitivo implicará na suspensão da contagem de tempo para progressão de promoção, até que ele retorne às funções de seu cargo efetivo, em razão de parecer médico oficial.

- § 1º acrescentado pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.

§ 2º - A suspensão da contagem de tempo de que trata o parágrafo anterior terá início a partir do 1º (primeiro) dia que exceder ao período de 90 (noventa) dias estabelecidos nesta.

- § 2º acrescentado pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.

§ 3º – O acréscimo do vencimento em decorrência da progressão será concedido a partir da data em que o servidor tiver cumprido o período aquisitivo, atendidas as condições previstas neste artigo.

- Primitivo Parágrafo único convertido em § 3º pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.

Art. 28 – A contagem e tempo para fins de progressão será interrompida nos casos seguintes, iniciando-se novo período após a reapresentação do servidor:

I – licença sem remuneração para tratar de interesses particulares ou para acompanhar o cônjuge servidor público;

II – licença para desempenho de mandato eletivo.

- Primitivo inciso I suprimido e reenumerados os demais incisos pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.

Art. 29 – O Servidor efetivo ocupante de cargo em comissão manterá sua contagem de tempo para fins de progressão e promoção.

- Caput com redação determinada pela Lei 3.831/2007.

Parágrafo único – (Revogado pela Lei Complementar nº 37/2011.)

Art. 29 – A – O Servidor que, a requerimento próprio, for colocado à disposição, nos termos dos artigos 32, 33 e 34 da Lei nº 3.175, de 23 de dezembro de 2013 (Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Montes Claros), terá suspensa a contagem de tempo para fins de progressão e promoção, até que volte a exercer as funções próprias do cargo efetivo na Administração Municipal.

- Artigo 29 - A acrescentado pela Lei 3.831/2007.

- Caput com redação determinada pela Lei Complementar nº 37/2011.

Parágrafo Único – A suspensão de que trata o caput deste artigo não ocorrerá quando a disposição ocorrer por determinação da Administração Municipal.

- Parágrafo único acrescentado pela Lei Complementar nº 37/2011.

SEÇÃO IV DA PROMOÇÃO

Art. 30 – Promoção é a passagem do servido, titular de cargo em caráter efetivo, ao nível subsequente na carreira.

§ 1º - Para efeito de composição da respectiva carreira, os cargos de cada classe serão distribuídos por seus quatro níveis de vencimento, segundo critério estabelecido em regulamento.

§ 2º - Cada promoção corresponderá a 10% (dez por cento), calculados sobre o menor vencimento básico da classe.

Art. 31 – Para adquirir direito à promoção, deverá o servidor:

I – ao nível II, contar a partir do ingresso na classe no nível I, com no mínimo 10 (dez) anos de efetivo exercício;

II – ao nível III, contar no nível II, com no mínimo 10 (dez) anos de efetivo exercício;

III – ao nível IV, contar no nível III, com no mínimo 10 (dez) anos de efetivo exercício;

IV – atender aos requisitos de tempo de serviço e desempenho funcional.

V – atender os requisitos de capacitação profissional para promoção na carreira a serem regulamentadas por Decreto.

Art. 32 – Para concorrer á promoção, o servidor deverá atender, ainda, aos seguintes requisitos:

I – alcançar, no mínimo, uma média de 80% (oitenta por cento) do total de pontos distribuídos nas 3 (três) ultimas avaliações de desempenho para fins de progressão, realizadas conforme previsto no artigo 16 desta lei;

• *Inciso I com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

II – não ter sofrido punição disciplinar durante o período aquisitivo;

III – não ter faltado ao serviço, sem justificativa, durante o mesmo período, por mais de 15 (quinze) dias, consecutivos ou alternadamente;

IV – não ter gozado, durante o período, mais do que 90 (noventa) dias de licença, para tratamento de saúde ou por motivo de doença em pessoa da família.

Art. 33 – A contagem de tempo para fins de promoção será iniciada após o seu ingresso na classe e será interrompida nos mesmos casos previstos no artigo 28, iniciando-se novo período após a reapresentação do servidor.

Art. 34 – As promoções serão realizadas durante os meses de janeiro e julho de cada ano, desde que haja candidatos habilitados.

Art. 35 – Compete ao servidor interessado requerer a sua promoção, preenchendo requerimento próprio dirigido à Divisão de Recursos Humanos da Secretaria de Administração e juntando os documentos comprobatórios de sua habilitação.

Art. 36 – O servidor promovido será mantido no mesmo grau de progressão em que já estiver classificado.

Art. 37 – As normas para o processamento das promoções serão regulamentadas por Decreto do Prefeito Municipal.

• *Vide Decreto nº 2.057 de 07 de julho de 2004.*

Art. 38 – A duração do trabalho normal do servidor público não poderá exceder a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Art. 39 – Para atender atividades específicas, a jornada de trabalho poderá ser:

I – 4 (quatro) horas diárias perfazendo 20 (vinte) horas semanais;

II – 6 (seis) horas diárias perfazendo 30 (trinta) horas semanais;

III – 12 (doze) horas diárias, perfazendo 24 (vinte e quatro) horas semanais, para o regime de plantão.

• *Inciso III com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

IV – 12 (doze) horas diárias, com intervalo para descanso de 36 (trinta e seis) horas, para o regime de revezamento.

• *Inciso IV com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

Art. 40 – No expediente em regime de plantão poderá ocorrer a extensão ou redução da carga horária da jornada de trabalho.

• *Artigo 40 com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

Art. 41 – A extensão ou redução da jornada de trabalho terá como base de cálculo o vencimento correspondente a uma jornada normal de trabalho.

• *Artigo 41 com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

Art. 42 – O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal de trabalho.

§ 1º - Somente será permitido serviço extraordinário mediante autorização do Prefeito, através de Portaria, para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas diárias, podendo ser prorrogado por igual período, diante de situações inadiáveis cuja inexecução possa acarretar prejuízos irreparáveis.

§ 2º - O adicional por serviço extraordinário não incorpora, em nenhuma hipótese, à remuneração.

Art. 43 – O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora normal de trabalho acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 44 – Fica instituído o adicional de permanência a ser atribuído aos profissionais da saúde, que integram o Programa de Saúde da mesma circunscrição Família – PSF, que permanecerem no exercício de suas funções, na mesma equipe e na mesma circunscrição de trabalho, após vencido o prazo inicial de 2(dois) anos ininterruptos de efetivo exercício.

§ 1º - O adicional de permanência corresponde a 10% (dez por cento) incidentes sobre o vencimento básico do servidor, não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

§ 2º - O pagamento do adicional de permanência dar-se-á a partir do mês subsequente ao vencimento do prazo previsto no *caput* deste artigo, e será suspenso, na hipótese de transferência do profissional da saúde para outra equipe e outra circunscrição de trabalho.

Art. 45 – A vantagem pecuniária devida ao servidor terá seu valor atualizado de acordo com a remuneração ou vencimento em vigor no mês do pagamento, salvo quando o atraso decorrer de ato ou fato imputável ao próprio servidor.

Art. 46 – O servidor investido em cargo de direção ou chefia poderá ter substituto indicado na forma do regulamento.

Parágrafo Único – O substituto fará jus à remuneração atribuída ao cargo em que se der a substituição.

Art. 47 – Nenhum servidor poderá perceber mensalmente, pelo exercício do cargo, vencimento inferior ao salário mínimo vigente no País.

Art. 48 – O valor do maior vencimento básico não poderá ser superior a 20 (vinte) vezes o menor vencimento básico.

TITULO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 49 – Não constitui matéria própria desta Lei o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos relativos aos cargos próprios das atividades finalísticas da Secretária Municipal de educação, que será regulado por Lei específica.

Art. 50 – O enquadramento do atual ocupante de cargo efetivo na sistemática instituída nesta Lei dar-se-á em cargo efetivo de atribuições correspondentes, de denominação igual ou equivalente, conforme Anexo a que se refere o inciso IV do artigo 2º, mantendo-se, o mesmo grau em que já se encontra classificado.

• *Artigo 50 com redação determinada pela Lei 3.193/2004 – Anexo II.*

Art. 51 – O atual vencimento do servidor é irredutível, mesmo que superior ao símbolo em que ele se enquadre neste plano.

• *Caput com redação determinada pela Lei 3.187/2004.*

§ 1º - Caso o atual vencimento do servidor ultrapasse o valor estabelecido na tabela deste plano, perceberá ele a diferença a título de vantagem pessoal.

§ 2º - Sobre a vantagem pessoal de que trata o parágrafo anterior incidirão os mesmos índices quando de reajustes gerais de vencimentos.

Art. 52 – O enquadramento dos servidores aposentado será feito segundo critérios similares aos dos servidores ativos, garantindo-se a paridade e a irredutibilidade de proventos.

Art. 53 – Poderão ser classificados em níveis superiores aos atuais, na mesma classe, os servidores efetivos que, na data de publicação desta Lei, tenham

completado os interstícios de 10 (dez) anos correspondentes a cada nível, observando-se o seguinte:

I – serão considerados os requisito de escolaridade, além do mínimo exigido nas 3 (três) últimas avaliações de desempenho, conforme previsto no artigo 32, inciso I;

II – serão consideradas as interrupções previstas no artigo 28 desta Lei.

Art. 54 – O enquadramento será acompanhado por comissão nomeada para esta finalidade, com a participação de um representante do Sindicato dos Servidores Públicos de Montes Claros.

Parágrafo Único – Cabe ao Prefeito Municipal expedir o ato de enquadramento, através de Decreto.

Art. 55 – O servidor que discordar do seu enquadramento poderá interpor recurso fundamentado, junto à Secretaria Municipal de Administração, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação do Decreto.

Parágrafo Único – Os recursos somente serão aceitos nos casos de redução do vencimento ou de rebaixamento funcional do servidor.

Art. 56 – O grau de escolaridade exigido para ingresso na carreira não será considerado para os atuais servidores efetivos, ao serem enquadrados em seus respectivos cargos, conforme previsto no artigo 50 desta Lei, exceto com relação aos cargos que correspondam a profissões regulamentadas.

Art. 57 – Os cargos relacionados no Anexo a que se refere o inciso IV do artigo 2º, que forem assinalados como extintos e atualmente ocupados, serão extintos com a vacância, ficando assegurados aos seus ocupantes todos os direitos previstos em lei.

Art. 58 – As despesas decorrentes do cumprimento da presente Lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento do corrente exercício financeiro.

Art. 59 – Esta Lei entre em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 2020, de 14 de abril de 1992 e suas alterações.

Prefeitura Municipal de Montes Claros (MG), 23 de dezembro de 2003.

Jairo Ataíde Vieira
Prefeito Municipal

LEGISLAÇÃO COMPLEMENTAR

- Decreto nº 2.057 de 07 de julho de 2004.
- Lei 3.187 de 05 de fevereiro de 2004.
- Lei 3.193 de 24 de março de 2004.
- Lei 3.831 de 27 de novembro de 2007.
- Lei complementar 021 de 29 de outubro de 2009.
- Lei complementar 037 de 22 de dezembro de 2011.