

Diário do Legislativo de 31/12/2003

MESA DA ASSEMBLÉIA

Presidente: Deputado Mauri Torres - PSDB

1º-Vice-Presidente: Deputado Rêmoló Aloise - PL

2º-Vice-Presidente: Deputado Adelmo Carneiro Leão - PT

3º-Vice-Presidente: Deputado Dilzon Melo - PTB

1º-Secretário: Deputado Antônio Andrade - PMDB

2º-Secretário: Deputado Luiz Fernando Faria - PSDB

3º-Secretário: Deputado Pastor George - PL

SUMÁRIO

1 - COMUNICAÇÕES DESPACHADAS PELO SR. PRESIDENTE

2 - CORRESPONDÊNCIA DESPACHADA PELO SR. 1º-SECRETÁRIO

3 - MATÉRIA ADMINISTRATIVA

COMUNICAÇÕES DESPACHADAS PELO SR. PRESIDENTE

COMUNICAÇÕES

- O Sr. Presidente despachou, em 30/12/2003, as seguintes comunicações:

Do Deputado Wanderley Ávila, notificando o falecimento do Sr. Sebastião Elísio da Silva, ocorrido em 18/12/2003, em Várzea da Palma. (- Ciente. Oficie-se.)

Do Deputado Wanderley Ávila, notificando o falecimento do Sr. Vicente Assis Pereira, ocorrido em 19/12/2003, em Pirapora. (- Ciente. Oficie-se.)

CORRESPONDÊNCIA DESPACHADA PELO SR. 1º-SECRETÁRIO

CORRESPONDÊNCIA

- O Sr. 1º-Secretário despachou, em 30/12/2003, a seguinte correspondência:

"MENSAGEM Nº 139/2003*

Belo Horizonte, 19 de dezembro de 2003.

Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do inciso II do art. 70 da Constituição do Estado, decidi vetar parcialmente, por inconstitucionalidade e contrariedade ao interesse público, a Proposição de Lei nº 15.738, que acrescenta os §§ 3º e 4º ao art. 3º da Lei nº 11.666, de 9 de dezembro de 1994, que estabelece normas para facilitar o acesso dos portadores de deficiência física aos edifícios de uso público.

Ouvida, a Advocacia-Geral do Estado assim se manifestou quanto aos dispositivos a seguir vetados:

§ 5º:

"§ 5º A inobservância do disposto neste artigo sujeita o infrator a multa diária no valor de até 2.000 UFEMGs (duas mil Unidades Fiscais do Estado de Minas Gerais), aplicada na forma do regulamento, respeitado o devido processo administrativo."

Razões do Veto

"O dispositivo institui multa diária de até 2.000 UFEMGs (duas mil Unidades Fiscais do Estado de Minas Gerais), o valor da UFEMG para o exercício de 2003 é de R\$1.249 (um real e duzentos e quarenta e nove milésimos), onde se conclui que o valor da multa diária aplicada pode totalizar R\$2.498,00 (dois mil quatrocentos e noventa e oito reais), valor extremamente excessivo.

Em circunstâncias tais que o Supremo Tribunal Federal tem entendido que penalidades excessivas ou exorbitantes contrariam o princípio da razoabilidade que deve balizar a ação do legislador e do administrador. No caso a penalidade diária torna a multa desarrazoada e desproporcional à falta pelo que se a inquina de inconstitucional."

Art. 3º:

"Art. 3º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação."

Razões do Veto

"A imediata entrada em vigor desta lei trará obstáculos quase intransponíveis aos seus destinatários, que não dispõem de tempo suficiente para providenciar a aquisição das cadeiras de rodas necessárias a todos os edifícios de uso público malgrado a norma peça um regulamento.

A exclusão da sanção ao art. 3º da proposição, que contém cláusula de sua vigência imediata, retardará a sua entrada em vigor e a "vacatio legis" ora estabelecida assegurará a exeqüibilidade da proposta legislativa e prazo suficiente para a sua regulamentação."

Estas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar os dispositivos acima mencionados da proposição em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos senhores membros da Assembléia Legislativa."

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

- À Comissão Especial.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 155/2003*

Belo Horizonte, 29 de dezembro de 2003.

Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do inciso II do art. 70 da Constituição do Estado, decidi opor veto parcial, por contrariedade ao interesse público, à Proposição de Lei nº 15.734 que "Altera a Lei nº 6.763, de 26 de dezembro de 1975, que consolida a legislação tributária no Estado e dá outras providências".

Ouvidos a Secretaria de Estado de Fazenda e a Advocacia-Geral do Estado sobre a Proposição, assim se manifestaram sobre os itens 2.40 e 2.41 da Tabela "A" do Anexo I e itens 5.10 e 5.11 da Tabela "D" do Anexo IV, a seguir vetados:

Dispositivos:

Anexo I - Tabela A

"....."

2.40	Emissão, processamento e cobrança de documento de arrecadação do DPVAT, por qualquer meio, com base em dados cadastrais consolidados e atualizados dos proprietários de veículos - por veículo	2,00		
2.41	Fornecimento de dados cadastrais atualizados de proprietário de veículo automotor, por qualquer meio, para fins de cobrança do DPVAT - por veículo	2,00		

....."

Anexo IV - Tabela D

"....."

5.10	Emissão, processamento e cobrança de documento de arrecadação do DPVAT, por qualquer meio, com base em dados cadastrais consolidados e atualizados dos proprietários de veículos - por veículo	2,00		
5.11	Fornecimento de dados cadastrais atualizados de proprietário de veículo automotor, por qualquer meio, para fins de cobrança do DPVAT - por veículo	2,00		

....."

Razões do Veto

"É sabido que através da ADIN 2551-1 requerida pela Confederação Nacional do Comércio e pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro foi obtida a liminar, indeferida pelo Ministro Celso de Mello relator, para a suspensão cautelar da eficácia do art. 16 da Lei nº 13.430, de 28 de dezembro de 1999 do Estado que instituiu a taxa de expediente no valor de R\$10,00 (dez reais) cobrada de entidades seguradoras beneficiadas pelo Seguro de Danos Causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres DPVAT.

Naquele caso as autoras argumentaram com a onerosidade excessiva da taxa de expediente por ser maior do que os custos dos correspondentes serviços perfilhando assim alegação de tributo com efeito de confisco. À primeira vista, parece possível submeter norma semelhante, que não contenha os elementos que geraram a censura emitida pelo Tribunal, ao crivo daquela Corte; norma nova e que contenha comando normativo mais aperfeiçoado. Não obstante isto pedimos vênias para recomendar o veto da proposição nos itens 2.40 e 2.41 da Tabela "A" do Anexo I e itens 5.10 e 5.11 da Tabela "D" do Anexo IV, uma vez que não resta dúvida a proposição será novamente atacada por Ação Direta de Inconstitucionalidade, com a desvantagem para o Estado de nela as entidades apresentarem o precedente como fundamento, instaurando novo litígio no Supremo Tribunal Federal.

Não seria desprezível também, portanto, o risco e a probabilidade de ações contra a Fazenda Estadual com a obtenção de liminares contra o Estado apoiadas no precedente da Corte Suprema.

Este quadro fático de fácil previsibilidade recomenda o veto com fundamento no interesse público, pois que a exigibilidade do tributo, é razoável supor, poderá ser suspensa tendo em vista o "leading case", o que geraria custos para o Estado com demandas e litígios demorados sem a certeza do benefício imediato e prático da sua arrecadação e, diga-se, com riscos de mais tarde arcar a Fazenda Pública com os elevados ônus de sucumbência.

Considerando ainda que é importante para as relações entre o contribuinte e o Estado que haja segurança jurídica e estabilidade normativa, principalmente em matéria tributária que gera reflexos de ordem econômica em todas as fases da cadeia produtiva e de geração de serviços e tendo em vista, ainda, que em geral estes custos são repassados ao usuário ou consumidor final destes serviços ou bens tributados, não convém que se institua tributo que "a priori" se saiba litigioso.

Levando-se em conta, portanto, que a posição jurisprudencial não é tranqüila e nem pacífica a favor da norma em questão e como dito, os benefícios advindos das demandas judiciais também são incertos, propomos a Vossa Excelência o veto para que o Estado não seja levado a novos litígios com os inconvenientes daí decorrentes e sem perspectivas muito seguras de êxito certo, parecendo prudente aguardar-se o pronunciamento definitivo do Supremo Tribunal Federal sobre o tema."

Estas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar parcialmente a Proposição em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos seus Nobres Pares da Assembléia Legislativa do Estado.

Aécio Neves, Governador do Estado.

- À Comissão Especial.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 156/2003*

Belo Horizonte, 29 de dezembro de 2003.

Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do inciso II do art. 70 da Constituição do Estado, decidi vetar parcialmente, por inconstitucionalidade, a Proposição de Lei nº 15.921, que "Dispõe sobre as custas devidas ao Estado no âmbito da Justiça Estadual de primeiro e segundo graus e dá outras providências".

Ouvida, a Secretaria de Estado de Fazenda assim se manifestou quanto ao dispositivo a seguir vetado:

Art. 34:

"Art. 34 - Fica assegurado ao Ministério Público do Estado de Minas Gerais participação no produto da arrecadação das custas relativas aos processos em que atuar."

Razões do Veto

"A Proposição de Lei em epígrafe origina-se do Projeto de Lei nº 1.081/2003, de autoria do Poder Executivo, encaminhado à Assembléia Legislativa por meio da Mensagem nº 107/2003, em 16 de setembro de 2003, com o objetivo de alterar a Lei nº 12.427, de 27 de dezembro de 1996, para promover a atualização dos valores cobrados pelas custas devidas no âmbito da Justiça Estadual de primeiro e segundo graus.

Em sua tramitação na Casa Legislativa, o referido Projeto de Lei sofreu algumas alterações.

Entretanto, o disposto no art. 34 da Proposição de Lei sob exame pretende destinar parcela do produto da arrecadação das custas ao Ministério Público, em razão de sua atuação nos processos. Contudo, é sabido que o Ministério Público atua ora como fiscal da lei, ora como parte, tanto assim que nesta condição é beneficiário da isenção preconizada no inciso VI do art. 10 da mesma Proposição de Lei. Este benefício fiscal confirma a sujeição passiva do Ministério Público em relação às custas judiciais, que têm natureza jurídica de taxa, conforme já se pronunciou o Supremo Tribunal Federal, em inúmeros julgados, inclusive na ADIN nº 1772-7-MG, daí a anomalia jurídica de se atribuir parcela do produto da arrecadação a quem dela seria contribuinte, não fosse a regra de isenção.

Na ADIN nº 1378-5-ES, o Supremo Tribunal Federal rechaçou a possibilidade de destinação do produto da arrecadação "a serviços públicos diversos daqueles a cuja remuneração tais valores se destinam especificamente", conforme se pode verificar no extrato do acórdão a seguir reproduzido:

Ementa: Ação direta de inconstitucionalidade - Custas judiciais e emolumentos extrajudiciais - Natureza tributária (taxa) - Destinação parcial dos recursos oriundos da arrecadação desses valores a instituições privadas - Inadmissibilidade - Vinculação desses mesmos recursos ao custeio de atividades diversas daquelas cujo exercício justificou a instituição das espécies tributárias em referência - Descaracterização da função constitucional da taxa - Relevância jurídica do pedido - medida liminar deferida. Natureza jurídica das custas judiciais e dos emolumentos extrajudiciais. - A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmou orientação no sentido de que as custas judiciais e os emolumentos concernentes aos serviços notariais e registrais possuem natureza tributária, qualificando-se como taxas remuneratórias de serviços públicos, sujeitando-se, em consequência, quer no que concerne à sua instituição e majoração, quer no que se refere à sua exigibilidade, ao regime jurídico-constitucional pertinente a essa especial modalidade de tributo vinculado, notadamente aos princípios fundamentais que proclamam, dentre outras, as garantias essenciais (a) da reserva de competência impositiva, (b) da legalidade, (c) da isonomia e (d) da anterioridade. Precedentes. Doutrina. - Destinação de custas e emolumentos a finalidades incompatíveis com a sua natureza tributária. - Qualificando-se as custas judiciais e os emolumentos extrajudiciais como taxas (RTJ 141/430), nada pode justificar seja o produto de sua arrecadação afetado ao custeio de serviços públicos diversos daqueles a cuja remuneração tais valores se destinam especificamente (pois, nessa hipótese, a função constitucional da taxa - que é tributo vinculado - restaria descaracterizada), ou, então, à satisfação das necessidades financeiras ou à realização dos objetivos sociais de entidades meramente privadas. É que, em tal situação, subverter-se-ia a própria finalidade institucional do tributo, sem se mencionar o fato de que esse privilegiado (e inaceitável) tratamento dispensado a simples instituições particulares (Associação de Magistrados e Caixa de Assistência dos Advogados) importaria em evidente transgressão estatal ao postulado constitucional da igualdade. Precedentes.

Acrescente-se a isso o precedente que seria inaugurado, haja vista que o Ministério Público, além de já ser contemplado com o benefício da isenção, ainda teria participação no que foi arrecadado às expensas de outrem. Certamente os outros contribuintes que se encontram na mesma situação invocariam tratamento idêntico, ao argumento de isonomia, a exemplo - apenas para citar um - da Defensoria Pública, também amparada pela isenção prevista no art. 10 da Proposição de Lei, consoante inciso VII, e que igualmente atua nos processos por razões de múnus público.

Diante do exposto, concluímos por recomendar veto ao art. 34 da Proposição de Lei em tela, por revelar anomalia jurídica sobre a qual o Supremo Tribunal Federal já se manifestou contrariamente. Quanto aos demais dispositivos da Proposição de Lei, opinamos favoravelmente à sanção, haja vista estarem em sintonia com o interesse público."

Estas, Senhor Presidente, as razões, que me levaram a vetar o dispositivo acima mencionado da Proposição em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros da Assembléia Legislativa.

Aécio Neves, Governador do Estado.

- À Comissão Especial.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 140/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o Projeto de Lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político - Institucionais, compreendendo a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG, a Secretaria de Estado de Fazenda - SEF, a Auditoria Geral do Estado - AUGE, a Secretaria de Estado de Governo - SEGOV, a Advocacia-Geral do Estado - AGE, o Escritório de Representação do Governo do Estado de Minas Gerais em Brasília, o Escritório de Representação do Governo do Estado de Minas Gerais no Rio de Janeiro e a Imprensa Oficial do Estado de Minas Gerais - IOMG.

O Projeto de Lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente Projeto de Lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente Projeto de Lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus Nobres Pares o presente Projeto de Lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Exposições de motivos do Projeto de Lei que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político - Institucionais

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na Administração Pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece como requisito necessário para desenvolvimento na carreira a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

A referida reforma tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui 11 carreiras dos órgãos e entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político Institucionais. Das carreiras instituídas, cinco são específicas da Imprensa Oficial de Minas Gerais e duas da Secretaria de Estado de Fazenda, sendo que os servidores enquadrados nestas carreiras deverão desempenhar suas atividades exclusivamente nas respectivas instituições. As demais carreiras foram estruturadas envolvendo os órgãos do Grupo de Atividades, quais sejam, Secretaria de Estado de Fazenda, Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, Secretaria de Estado de Governo, Auditoria Geral do Estado, Advocacia Geral do Estado, Escritório de Representação do Governo do Estado de Minas Gerais em Brasília e Escritório de Representação do Governo do Estado de Minas Gerais no Rio de Janeiro. As carreiras de Agente Governamental e Gestor Governamental abrangem a Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, Secretaria de Estado de Governo, Auditoria Geral do Estado, Advocacia Geral do Estado, Escritório de Representação do Governo do Estado de Minas Gerais em Brasília e Escritório de Representação do Governo do Estado de Minas Gerais no Rio de Janeiro.

A simplificação e a uniformização das estruturas das carreiras, por meio de Grupos de Atividades, somada a uma descrição mais ampla das atribuições dos cargos efetivos, possibilitarão aumento significativo da mobilidade institucional, setorial e intersetorial dos servidores efetivos na Administração Pública. Dessa forma, grande parte da demanda por servidores em cada órgão ou entidade poderá ser suprida sem a criação de cargos e, por conseguinte, sem implicar aumento de despesas com pessoal.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta propõe a extinção de 1164 cargos e a criação de 325 cargos, gerando um saldo de 936 cargos extintos.

A valorização dos servidores públicos, no contexto dos Planos de Carreira do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político Institucionais, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, dos órgãos e entidades que integram o Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político Institucionais. Na Imprensa Oficial do Estado de Minas Gerais serão implantadas as carreiras de Auxiliar de Administração Geral, Auxiliar de Indústria Gráfica, Técnico de Administração Geral, Técnico da Indústria Gráfica e Analista de Gestão. Na Secretaria de Estado de Fazenda serão implantadas as carreiras de Oficial de Serviços Operacionais, de Auxiliar de Serviços Governamentais, de Assistente de Administração e Finanças e de Analista de Administração e Finanças. Nos demais órgãos e entidades que compõem o Grupo de Atividades serão implementadas as carreiras de Oficial de Serviços Operacionais, Auxiliar de Serviços Governamentais, Agente Governamental e Gestor Governamental.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 798 cargos da carreira de Gestor Governamental; 384 cargos da carreira de Agente Governamental; 173 cargos da carreira de Auxiliar de Serviços Governamentais, 152 cargos da carreira de Oficial de Serviços Governamentais, 37 cargos da carreira de Analista de Gestão, 726 cargos da carreira de Assistente de Administração e Finanças, 251 cargos da carreira de Analista de Administração e Finanças, 170 cargos da carreira de Técnico da Indústria Gráfica, 68 cargos da carreira de Técnico de Administração Geral, 24 cargos da carreira de Auxiliar da Indústria Gráfica e 30 cargos da carreira de Auxiliar de Administração Geral.

A organização das carreiras respeita duas orientações principais. A primeira orientação aponta para a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações, é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolaridade dos servidores públicos. Nas carreiras propostas, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira com base na valorização da titulação acadêmica do servidor.

Diante da diretriz de formação de um quadro de servidores qualificados e prontos ao atendimento das demandas da sociedade, não mais haverá ingresso para as carreiras de Oficial de serviços Operacionais, Auxiliar de Serviços Governamentais, Agente Governamental, Auxiliar de Administração Geral e Auxiliar da Indústria Gráfica.

Em relação às carreiras da Imprensa Oficial do Estado de Minas Gerais, 5 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo foram transformadas na carreira de Auxiliar de Administração Geral; a atual classe de cargos públicos de Agente Gráfico, com nível fundamental de escolaridade, foi transformada na carreira de Auxiliar da Indústria Gráfica; 3 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico de Administração Geral; 3 classes de cargos públicos de provimento efetivo com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico da Indústria Gráfica; e as atuais 4 classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Analista de Gestão.

Em relação às carreiras do Quadro de Pessoal dos demais órgãos e entidades, 21 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo foram transformadas na carreira de Oficial de Serviços Operacionais; 34 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente ao ensino fundamental completo foram transformadas na carreira de Auxiliar de Serviços Governamentais; 28 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Agente Governamental; 32 classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Gestor Governamental; 8 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Assistente de Administração e Finanças; e 32 classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Analista de Administração e Finanças.

A fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras torna mais abrangentes as definições das atribuições de cada cargo. Como resultado desse modelo, todos os atuais cargos serão transformados em apenas 11, cada um dos quais estruturado em uma carreira específica. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional, por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera, ainda, benefícios para o próprio sistema, que pode contar com um grupo de servidores polivalentes, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

As carreiras possuem uma estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

Todas as carreiras possuem dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho positivas. A carreira de Auxiliar de Administração Geral possui 6 níveis, as carreiras de Assistente de Administração e Finanças possuem 3 e as demais possuem 5 níveis, sendo que todas exigem interstício para promoção de cinco anos, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho positivas.

Os vários níveis estão caracterizados em termos de titulação acadêmica, variando da exigência de conclusão da 4ª. Série do Ensino Fundamental a Mestrado ou Doutorado, conforme quadro a seguir.

Carreiras do Grupo de	Titulação Acadêmica Exigida para Cada Nível
-----------------------	---

Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político - Institucionais	4ª. Série Ensino Fundamental	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Pós-Graduação "lato sensu"	Pós-Graduação "stricto sensu"
I - Oficial de Serviços Operacionais	Nível I e II	Nível III e IV	Nível V			
II - Auxiliar de Serviços Governamentais;		Nível I e II	Nível III e IV	Nível V		
III - Agente Governamental;			Nível I e II	Nível III e IV	Nível V	
IV - Gestor Governamental;				Nível I e II	Nível III e IV	Nível V
V - Analista de Gestão;				Nível I a III	Nível IV e V	
VI - Técnico de Administração Geral;			Nível I a III	Nível IV e V		
VII - Técnico da Indústria Gráfica;			Nível I a III	Nível IV e V		
VIII - Auxiliar de Administração Geral;	Nível I e II	Nível III a V	Nível VI			
IX - Auxiliar da Indústria Gráfica.		Nível I a III	Nível IV e V			
X - Assistente de Administração e Finanças			Nível I a III			
XI - Analista de Administração e Finanças				Nível I a III		

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vier a ser regulamentado.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira mais restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Entendida dessa maneira, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido mais abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva, em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Por fim, fica facultada ao atual servidor a opção pelo não enquadramento na estrutura das novas carreiras constituídas, opção que poderá ser exercida no prazo de 90 dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.333/2003

Institui e estrutura as carreiras do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político-

Institucionais.

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art.1º - Ficam instituídas as carreiras de :

- I - Oficial de Serviços Operacionais, composta por cento e cinquenta e dois cargos de provimento efetivo;
- II - Auxiliar de Serviços Governamentais, composta por cento e setenta e três cargos de provimento efetivo;
- III - Agente Governamental, composta por trezentos e oitenta e quatro cargos de provimento efetivo;
- IV - Gestor Governamental, composta por setecentos e noventa e oito cargos de provimento efetivo;
- V - Assistente de Administração e Finanças, composta por setecentos e vinte e seis cargos de provimento efetivo;
- VI - Analista de Administração e Finanças, composta por duzentos e cinquenta e um cargos de provimento efetivo;
- VII - Analista de Gestão, composta por trinta e sete cargos de provimento efetivo;
- VIII - Técnico de Administração Geral, composta por sessenta e oito cargos de provimento efetivo;
- IX - Técnico da Indústria Gráfica, composta por cento e setenta cargos de provimento efetivo;
- X - Auxiliar de Administração Geral, composta por trinta cargos de provimento efetivo;
- XI - Auxiliar da Indústria Gráfica, composta por vinte e quatro cargos de provimento efetivo.

Parágrafo único - As carreiras de que trata este artigo são estruturadas na forma do anexo I.

Art. 2º - As carreiras de que trata o art.1º possuem as atribuições gerais conforme anexo IV.

Parágrafo único - As atribuições específicas das carreiras de que trata esta lei serão definidas em regulamento.

Art. 3º - Para os efeitos desta lei considera-se:

- I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;
- II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;
- III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;
- IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;
- V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;
- VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art. 4º - As carreiras de que trata esta lei são integrantes do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político-Institucionais, pertencentes aos quadros de pessoal dos seguintes órgãos e entidades da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo:

- I - Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, Auditoria-Geral do Estado, Secretaria de Estado de Fazenda, Secretaria de Estado de Governo, Escritório de Representação do Governo do Estado de MG em Brasília, Escritório de Representação do Governo do Estado de MG no Rio de Janeiro e Advocacia-Geral do Estado, com as carreiras de Oficial de Serviços Operacionais e Auxiliar de Serviços Governamentais;
- II - Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, Auditoria-Geral do Estado, Secretaria de Estado de Governo, Escritório de Representação do Governo do Estado de MG em Brasília, Escritório de Representação do Governo do Estado de MG no Rio de Janeiro e Advocacia-Geral do Estado, com as carreiras de Agente Governamental e Gestor Governamental;
- III - Secretaria de Estado de Fazenda com as carreiras de Assistente de Administração e Finanças e Analista de Administração e Finanças ;
- IV - Imprensa Oficial do Estado de Minas Gerais, com as carreiras de Analista de Gestão, Técnico de Administração Geral, Técnico da Indústria Gráfica, Auxiliar da Indústria Gráfica e Auxiliar de Administração Geral.

Art. 5º - A lotação e relocação dos cargos efetivos destas carreiras nos órgãos e entidades do Poder Executivo elencados no art.4º serão

estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade.

Art. 6º - Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras a que se referem os incisos I e II do art.4º entre os órgãos de que trata os referidos incisos, condicionada à existência de vaga na mesma carreira e no órgão para o qual o servidor será transferido, nos termos do regulamento.

Art. 7º - Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras para órgão ou entidade delas não integrantes para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art. 8º - O atual servidor público que tiver seu cargo de provimento efetivo transformado em cargo integrante das carreiras de que trata esta lei terá sua jornada de trabalho mantida.

§ 1º - Os servidores que, após a publicação desta lei, ingressarem em cargos de provimento efetivo integrantes da carreira de Gestor Governamental, Analista de Gestão, Técnico de Administração Geral e Técnico da Indústria Gráfica cumprirão jornada de 30 ou 40 horas semanais, a ser definida no edital do concurso público.

§ 2º - Os servidores que, após a publicação desta lei, ingressarem em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de Assistente de Administração e Finanças e Analista de Administração e Finanças cumprirão jornada de 40 horas semanais.

Capítulo II

Da Carreira

Art. 9º - Constituem fases das carreiras de Oficial de Serviços Operacionais, Auxiliar de Serviços Governamentais, Agente Governamental, Auxiliar de Administração Geral e Auxiliar da Indústria Gráfica:

I - a progressão; e

II - a promoção.

Art. 10 - Constituem fases das carreiras de Gestor Governamental, Assistente de Administração e Finanças, Analista de Administração e Finanças, Analista de Gestão, Técnico de Administração Geral e Técnico da Indústria Gráfica :

I - o ingresso;

II - a progressão; e

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art. 11 - O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial das carreiras a que se refere o art.10 e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - O ingresso nas carreiras de que trata o art.10 dependerá de comprovação mínima de habilitação em nível:

I - superior, conforme definido no edital do concurso público, para as carreiras de Gestor Governamental, Analista de Administração e Finanças e Analista de Gestão;

II - intermediário, conforme definido no edital do concurso público, para as carreiras de Técnico de Administração Geral, Assistente de Administração e Finanças e Técnico da Indústria Gráfica;

§ 2º - Para fins do disposto nesta lei, considera-se:

I - nível Superior: formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

II - nível Intermediário: formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

§ 3º - Não haverá novos ingressos para as carreiras de Oficial de Serviços Operacionais, Auxiliar de Serviços Governamentais, Agente Governamental, Auxiliar de Administração Geral e Auxiliar da Indústria Gráfica.

Art. 12 - O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras a que se refere o art.10, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário; e

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário, na forma de regulamento.

§ 1º - As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso nas carreiras;

VIII - definição da jornada de trabalho.

§ 2º - O curso a que se refere o inciso IV será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art. 13 - Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§ 1º - O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§ 2º - São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII do § 1º do art.12;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 14 - O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art. 15 - Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art. 16 - Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único - O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata o "caput" dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art. 17 - A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção do servidor que ingressar nas carreiras de Gestor Governamental, Analista de Administração e Finanças, Assistente de Administração e Finanças, Analista de Gestão, Técnico de Administração Geral e Técnico da Indústria Gráfica, após a publicação desta lei, terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art. 18 - A contagem do prazo para fins de progressão e promoção dos atuais servidores cujos cargos forem transformados em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata esta lei terá início após a implementação do art. 38.

Art. 19 - A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para

implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual pretende ser promovido, se houver.

§ 1º - As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

§ 2º - Para fins de promoção nas carreiras de Técnico de Indústria Gráfica, quinze anos de experiência comprovada em tecnologia gráfica, na forma de regulamento, equivalem à escolaridade de nível superior exigida como requisito para promoção ao nível IV.

Art. 20 - Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção, na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único - Os títulos apresentados para aplicação do disposto no "caput" poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art. 21 - Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único - Nas hipóteses previstas no inciso II, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art. 22 - A avaliação periódica de desempenho individual a que se refere os arts.15, 16, 19 e 20 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

Capítulo III

Da Implantação e Administração das Carreiras

Art. 23 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, Oficial de Serviços Gerais e Oficial de Serviços Governamentais, lotados nos órgãos a que se refere o inciso I do art.4º, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Oficial de Serviços Operacionais na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 24 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Agente de Administração, Agente de Serviço de Manutenção, Agente de Cerimonial, Agente de Comunicação Social, Agente Gráfico, Agente do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e Adolescente e Telefonista, lotados nos órgãos a que se refere o inciso I do art.4º, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar de Serviços Governamentais na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 25 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Administração, Auxiliar em Agropecuária, Auxiliar de Educação, Auxiliar do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e Adolescente, Auxiliar Gráfico, Técnico Administrativo, Técnico em Comunicação Social e Técnico Gráfico, lotados nos órgãos a que se refere o inciso II do art.4º, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Agente Governamental na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 26 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista da Administração, Analista em Agropecuária, Analista de Atividade Fazendária, Analista de Cerimonial, Analista de Ciência e Tecnologia, Analista de Comunicação Social, Analista da Cultura, Analista de Esportes, Analista de Obras Públicas, Analista de Planejamento, Analista da Saúde e Analista de Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente, lotados nos órgãos a que se refere o inciso II do art.4º, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Gestor Governamental na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 27 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Atividade Fazendária, Técnico Administrativo e Técnico de Atividade Fazendária, lotados na Secretaria de Estado da Fazenda, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Assistente de Administração e Finanças, na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 28 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista de Administração, Analista de Cultura, Analista de Saúde, Analista de Atividade Fazendária, Analista de Comunicação Social e Analista de Planejamento, lotados na Secretaria de Estado de Fazenda, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Analista de Administração e Finanças, na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 29 - Os atuais cargos de provimento efetivo de Agente Gráfico, lotados na Imprensa Oficial, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Auxiliar da Indústria Gráfica, na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 30 - Os atuais cargos de provimento efetivo de Técnico Gráfico, Operador de Editor de Texto e Auxiliar Gráfico lotados na Imprensa Oficial, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Técnico da Indústria Gráfica, na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 31 - Os atuais cargos de provimento efetivo de Analista Gráfico, Analista de Comunicação Social, Analista em Administração e Analista de Apoio Técnico, lotados na Imprensa Oficial, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Analista de Gestão, na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 32 - Os atuais cargos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Gerais, Motorista, Telefonista e Agente de Administração, lotados na Imprensa Oficial, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Administração Geral, na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 33 - Os atuais cargos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Apoio Técnico e Técnico Administrativo, lotados na Imprensa Oficial, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Técnico de Administração Geral, na forma da correlação estabelecida no anexo II.

Art. 34 - Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata esta lei são os constantes do anexo I, e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta lei são considerados extintos.

§ 1º - Ficam extintos no quadro de pessoal dos órgãos a que se refere o inciso I do art.4º: cento e setenta e nove cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, setenta e três cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, um cargo vago de provimento efetivo de Oficial de Serviços Governamentais, quarenta e dois cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Atividade Fazendária, setenta e cinco cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, sete cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Comunicação Social, quatrocentos e quatorze cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, vinte cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Atividade Fazendária, treze cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Serviços de Manutenção, um cargo vago de provimento efetivo de Agente de Telecomunicações, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Agente Gráfico, doze cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista;

§ 2º - Ficam extintos no quadro de pessoal dos órgãos a que se refere o inciso II do art.4º duzentos e quarenta e seis cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, cinco cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar em Agropecuária, dois cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar Gráfico, vinte e dois cargos vagos de provimento efetivo de Técnico Administrativo, dois cargos vagos de provimento efetivo de Técnico Gráfico.

§ 3º - Ficam extintos no quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Fazenda oito cargos vagos de provimento efetivo de Técnico de Atividade Fazendária, setenta e sete cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar de Atividade Fazendária e doze cargos vagos de provimento efetivo de Analista de Atividade Fazendária.

§ 4º - Ficam extintos no quadro de pessoal da Imprensa Oficial do Estado de Minas Gerais quarenta e um cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, trinta e dois cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista, sete cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, três cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais e vinte e quatro cargos vagos de provimento efetivo de Agente Gráfico.

§ 5º - Ficam criados no anexo I duzentos e setenta e sete cargos de provimento efetivo de Gestor Governamental, trinta e dois de cargos de provimento efetivo de Técnico de Administração Geral, seis cargos de provimento efetivo Auxiliar da Indústria Gráfica e oito cargos de provimento efetivo de Técnico da Indústria Gráfica.

§ 6º - Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta lei, serão identificados em decreto.

Art. 35 - Os atuais servidores públicos ocupantes dos cargos de provimento efetivo lotados na entidade e nos órgãos a que se refere o art.4º serão enquadrados na estrutura estabelecida no anexo I, conforme tabela de correlação constante do anexo II.

Parágrafo único - O enquadramento de que trata o "caput" não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art. 36 - As tabelas de vencimento básico das carreiras de que trata esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no anexo I .

Art. 37 - As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.35 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.36, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único - Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art. 38 - Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art. 35 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico destas carreiras, bem como do decreto a que se refere o art.37.

§ 1º - Os atos a que se refere o "caput" somente produzirão efeitos após sua publicação.

§ 2º - Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§ 3º - Os atos a que se refere o "caput" serão realizados por meio de resolução conjunta, específica para cada órgão ou entidade:

I - na hipótese das carreiras de que tratam os incisos I a VI do art.1º, entre o titular da Secretaria de lotação do cargo e o Secretário de Estado

de Planejamento e Gestão;

II - na hipótese das carreiras de que tratam os incisos VII a XI do art.1º, entre o Secretário de Estado de Governo e o Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art. 39 - A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante destas carreiras, observada a correlação estabelecida no anexo II.

§ 1º - Os cargos resultantes da transformação de que trata o "caput", decorrentes dos arts.105 e 106 da emenda à Constituição Estadual nº 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§ 2º - Aplica-se ao servidor a que se refere o "caput" as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts. 35 e 37.

§ 3º - Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura destas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o §2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§ 4º - A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§ 5º - O quantitativo de cargos a que se refere o §1º e de função pública de que trata o §3º é o constante do anexo III.

Art. 40 - Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de optar por não ser enquadrado, na forma da correlação estabelecida no anexo II, na estrutura das carreiras de Oficial de Serviços Operacionais, Auxiliar de Serviços Governamentais, Agente Governamental, Gestor Governamental, Analista de Gestão, Técnico de Administração Geral, Técnico da Indústria Gráfica, Auxiliar de Administração Geral, Auxiliar da Indústria Gráfica, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o "caput" será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular do órgão ou entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor;

III - o direito de opção decai em noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens atribuídas à nova carreira instituída;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003;

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta lei constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o "caput", bem como da extinção prevista no inciso IV;

§ 1º - O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata o "caput" acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o "caput" não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art. 1º.

§ 2º - O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata o "caput" somente será permitido até o limite definido no § 1º.

Art. 41 - Ao atual servidor público efetivo lotado na Secretaria de Estado de Fazenda será concedido o direito de optar por não ser enquadrado, na forma da correlação estabelecida no Anexo II, na estrutura das carreiras de Assistente de Administração e Finanças e Analista de Administração e Finanças, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o "caput" será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao Secretário de Estado de Fazenda;

III - o direito de opção decai em noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo terá seu cargo transformado em cargo de provimento efetivo de Agente Governamental ou Gestor Governamental, respeitado o nível de escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de Analista de Administração e Finanças e Assistente de Administração e Finanças constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o "caput", bem como da extinção prevista no inciso IV.

VIII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de Agente Governamental e Gestor Governamental constantes do art.1º não será alterado em decorrência da opção a que se refere o "caput".

§ 1º - O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata o "caput" acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o "caput" não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art.1º.

§ 2º - O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata o "caput" somente será permitido até o limite definido no § 1º.

Art. 42 - O servidor inativo será enquadrado nas estruturas das novas carreiras na forma da correlação constante do anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores desta carreira, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único - Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que tratam os arts.40 e 41 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art. 43 - O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nas carreiras de Gestor Governamental, Analista de Administração e Finanças, Assistente de Administração e Finanças, Analista de Gestão, Técnico de Administração Geral e Técnico da Indústria Gráfica em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para as carreiras instituídas por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art.118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art. 44 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se referem os arts.1º, §5º do art. 34, 35 e 36 desta lei)

1.1. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA SEPLAG, SEF, AGE, SEGOV, AUGE, ERMG-BR, ERMG-RJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE OFICIAL DE SERVIÇOS OPERACIONAIS

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	Quantidade	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	152	4ª série do Ensino fundamental	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		4ª série do Ensino fundamental	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Fundamental	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Fundamental	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V		Intermediário	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GOVERNAMENTAIS

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	Quantidade	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	173	Fundamental	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Fundamental	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Intermediário	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Intermediário	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V		Superior	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

1.2. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA SEPLAG, AGE, SEGOV, AUGE, ERMG-BR, ERMG-RJ

ESTRUTURA DA CARREIRA AGENTE GOVERNAMENTAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	Quantidade	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	384	Intermediário	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Intermediário	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IHH	III	IIJ
III		Superior	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIHH	IIII	IIIJ
IV		Superior	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V		Lato Sensu ou stricto sensu	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE GESTOR GOVERNAMENTAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	Quantidade	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	798	Superior	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Superior	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IHH	III	IIJ
III		Lato Sensu ou stricto sensu	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIHH	IIII	IIIJ
IV		Lato Sensu ou stricto sensu	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V		Stricto Sensu	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

1.3. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA SEF

ESTRUTURA DA CARREIRA DE ASSISTENTE DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	Quantidade	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	726	Intermediário	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Intermediário	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IHH	III	IIJ
III		Intermediário	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIHH	IIII	IIIJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE ANALISTA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	Quantidade	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	251	Superior	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Superior	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Superior	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ

1.4. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA IMPRENSA OFICIAL DE MINAS GERAIS

ESTRUTURA DA CARREIRA DE ANALISTA DE GESTÃO

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/ semana

Nível	Quantidade	Nível de escolaridade	Grau									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	37	Superior	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Superior	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Superior	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Lato Sensu ou stricto sensu	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IV	IVH	IVI	IVJ
V		Lato Sensu ou stricto sensu	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE TÉCNICO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/ semana

Nível	Quantidade	Nível de escolaridade	Grau									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	68	Intermediário	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Intermediário	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Intermediário	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Superior	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IV	IVH	IVI	IVJ
V		Superior	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE TÉCNICO DA INDÚSTRIA GRÁFICA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/ semana

Nível	Quantidade	Nível de	Grau
-------	------------	----------	------

		escolaridade										
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	170	Intermediário	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Intermediário	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Intermediário	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Superior	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V		Superior	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/ semana

Nível	Quantidade	Nível de escolaridade	Grau									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	30	4ª série do ensino Fundamental	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		4ª série do ensino Fundamental	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Fundamental	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Fundamental	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V		Fundamental	VA	VB	VC	VD	VE	VF	V	VH	VI	VJ
VI		Intermediário	VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE AUXILIAR DA INDÚSTRIA GRÁFICA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

Nível	Quantidade	Nível de escolaridade	Grau									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	24	Fundamental	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Fundamental	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Fundamental	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Intermediário	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V		Intermediário	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ



ANEXO II

(a que se referem os arts. 23 a 33, 35 e 39 a 42 desta lei)

II.1 TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA SEPLAG, SEGOV, SEF, AGE, ERMG-BR, ERMG-RJ, AUGE

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais; Auxiliar de Serviços; Auxiliar de Zeladoria e Economato; Motorista; Oficial de Serviços Gerais	4ª série do ensino fundamental	SEPLAG	Oficial de Serviços Operacionais	4ª série do ensino fundamental / Fundamental
Ajudante de Serviços Gerais; Auxiliar de Serviços; Auxiliar de Zeladoria e Economato; Motorista; Oficial de Serviços Gerais		SEF		
Ajudante de Serviços Gerais; Motorista; Oficial de Serviços Gerais;		AGE		
Ajudante de Serviços Gerais; Encarregado de Armazem; Motorista; Oficial de Serviços Gerais; Oficial Serv. Governamentais		SEGOV		
Ajudante de Serviços Gerais; Motorista		ER-BR		
Ajudante de Serviços Gerais		AUGE		
Agente de Administração	Fundamental	AGE	Auxiliar de Serviços Governamentais	Fundamental/ Intermediário
Agente de Administração		ER-BR		
Agente de Administração; Agente de Serviços da Saúde; Agente do Trabalho. Assistência . Social Criança e Adolescente;. Datilógrafo Mecanógrafo; Escrivão; Telefonista;		SEF		

<p>Agente de Administração; Agente de Administração - IO; Agente de Cerimonial; Agente de Com. Social; Agente de Serv. De Manutenção; Agente de Serv. Governamentais; Agente de Telecomunicações; Agente Gráfico; Auxiliar de Escritório; Datilógrafo Mecanógrafo; Desenhista; Escriturário;</p> <p>Impressor; Linotipista; Mecânico; Rádio Operador, Telefonista</p>		SEGOV		
<p>Agente de Administração; Agente de Serv. Da Saúde; Agente de Serviços de Manutenção.; Agente de Telecomunicações; Almoхарife; Datilógrafo Mecanógrafo</p>		SEPLAG		

II.2 TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA SEPLAG, SEGOV, AGE, ERMG-BR, ERMG-RJ, AUGE

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Auxiliar Administrativo; Técnico Administrativo	Intermediário	AGE	Agente Governamental	Intermediário/ Superior/ Pós - graduação <i>lato sensu</i>
Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Administração ; Técnico Administrativo, Auxiliar de Atividade Fazendária		ERMG-BR		
Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Administração; Auxiliar de Cerimonial ; Auxiliar de Educação; Auxiliar do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente; Auxiliar Gráfico;		SEGOV		
Gráfico I; Oficial de Administração; Técnico Administrativo; Técnico de Comunicação Social; Técnico de Contabilidade; Técnico de Telecomunicações; Técnico Gráfico		SEPLAG		
Assistente Técnico da Saúde; Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Abastecimento; Auxiliar de Administração; Auxiliar de Saneamento; Auxiliar do Trabalho. Assistência. Social, Criança e Adolescente.; Auxiliar em Agropecuária; Técnico Administrativo; Técnico em Agropecuária				
Analista da Administração; Analista da Cultura; Analista de Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente.	Superior	AGE	Gestor Governamental	<i>Superior/ Lato sensu/ Stricto sensu</i>
Analista da Administração		ER_BR		
Analista da Administração; Analista da Cultura; Analista da Saúde; Analista de Apoio Técnico; Analista de Cerimonial; Analista de Com. Social; Analista de Planejamento; Analista do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente.; Assistente Social; Contabilista; Engenheiro; Função Pública de Nível Superior; Redator; Técnico de Administração; Técnico de Comunicação Social		SEGOV		
Analista do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente.; Analista da Administração; Analista da Cultura; analista da Saúde; Analista de Atividade Fazendária; Analista de Ciência e Tecnologia; Analista de Com. Social; Analista de		SEPLAG		

Esportes; Analista de Obras Públicas; Analista de Planejamento; Analista em Agropecuária; Técnico de Administração				
--	--	--	--	--

II.3 TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA SEF

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Administração; Auxiliar de Atividade Fazendária; Auxiliar de Contabilidade; Auxiliar do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente; Função Pública de Segundo Grau; Técnico Administrativo; Técnico de Atividade Fazendária	Intermediário	SEF	Assistente de Administração e Finanças	Intermediário/
Analista da Administração; Analista da Cultura; Analista da Saúde; Analista de Atividade Fazendária; Analista de Com. Social; Analista de Planejamento; Função Pública de Nível superior; Advogado	Superior	SEF	Analista de Administração e Finanças	<i>Superior</i>

II.4 TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA IMPRENSA OFICIAL

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Agente Gráfico	Fundamental	IOMG	Auxiliar da Indústria Gráfica	Fundamental
Operador de Editor de Texto ; Auxiliar Gráfico, Técnico Gráfico	Intermediário		Técnico da Indústria Gráfica	Intermediário
Analista Gráfico, Analista em Administração, Analista de Apoio Técnico, Analista de Comunicação Social	Superior		Analista de Gestão	Superior
Ajudante de Serviços Gerais; Oficial de Serviços Gerais	4ª série do ensino Fundamental		Auxiliar de Administração Geral	4ª série do ensino fundamental/Fundamental
Motorista	Fundamental		Técnico de Administração Geral	Intermediário
Telefonista; Agente de Administração	Intermediário			
Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Apoio Técnico				
Técnico Administrativo				

ANEXO III

(a que se refere o §5º do art.39 desta lei)

III.1. Quantitativo de cargos resultantes de efetivação pela Emenda Constitucional nº 49/2001 e Funções Públicas não efetivadas da SEPLAG,

CARREIRA OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTITATIVO
Oficial de Serviços Operacionais	237
Auxiliar de Serviços Governamentais	260
Total	497

III.2. Quantitativo de cargos resultantes de efetivação pela Emenda Constitucional nº 49/2001 e Funções Públicas não efetivadas da SEPLAG, AGE, SEGOV, AUGE, ERMG-BR, ERMG-RJ

CARREIRA OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTITATIVO
Agente Governamental	329
Gestor Governamental	233
Total	562

III.3. Quantitativo de cargos resultantes de efetivação pela Emenda Constitucional nº 49/2001 e Funções Públicas não efetivadas da SEF

CARREIRA OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTITATIVO
Assistente de Administração e Finanças	202
Analista de Administração e Finanças	57
Total	259

III.4. Quantitativo de cargos resultantes de efetivação pela Emenda Constitucional nº 49/2001 e Funções Públicas não efetivadas da Imprensa Oficial de Minas Gerais

CARREIRA OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTITATIVO
Analista de Gestão	17
Técnico de Administração Geral	20
Auxiliar de Administração Geral	28
Técnico da Indústria Gráfica	32
Auxiliar da Indústria Gráfica	7
Total	106



ANEXO IV

(a que se refere o art.2º desta lei)

4.1 Atribuições das Carreiras da SEPLAG, SEF, AGE, ERMG-BR, ERMG-RJ, AUGE

Oficial de Serviços Operacionais

Executar trabalhos de limpeza e conservação; transportar mobiliários e equipamentos; vigilância de prédios e área; realizar preparo de alimentos; realizar trabalhos simples de carpintaria, alvenaria e pintura; dirigir veículos de passageiros e cargas zelando pela segurança das pessoas e cargas transportadas.

Auxiliar de Serviços Governamentais

Exercer atividades relacionadas com apoio e atendimento ao público; examinar processos e redigir informações de rotina; efetuar levantamentos, anotações, cálculos e registros simples de natureza contábil; executar atividades de protocolo e controle de material; executar outras atividades afins

4.2 Atribuições das Carreiras da SEPLAG, AGE, ERMG-BR, ERMG-RJ, AUGE

Agente Governamental

Executar atividades administrativas, efetuando anotações, controlando informações, digitando e encaminhando correspondências; analisar processos e redigir informações, aplicando leis e regulamentos; organizar e manter atualizados cadastros e outros instrumentos de controle administrativo; executar atividades de auditoria interna e correição administrativa; apresentar relatórios de trabalho; realizar levantamento de dados para subsidiar a execução de projetos; executar os projetos implantados; exercer e coordenar o acompanhamento das atividades específicas de cada área; exercer atividades inerentes às competências do órgão em que estiver lotado, compatíveis com o grau de escolaridade exigido para o nível do cargo.

Gestor Governamental

Emitir pareceres e apresentar relatórios de trabalho; realizar pesquisas, estudos, análises, planejamento, implantação, supervisão, coordenação e controle de trabalhos; elaborar projetos e planos e implementar sua execução; planejar e executar políticas públicas de RH, de comunicação social e cerimonial, de orçamento, recursos logísticos, tecnológicos e de modernização administrativa; planejar, coordenar e executar as atividades de auditoria interna e correição administrativa; exercer atividades específicas de nível superior, respeitada a legislação que regulamenta cada profissão; exercer atividades inerentes às competências do órgão em que estiver lotado, compatíveis com o grau de escolaridade exigido para o nível do cargo.

4.3 Atribuições das Carreiras da SEF

Assistente de Administração e Finanças

Executar as tarefas relativas ao controle orçamentário e financeiro, sob a coordenação e orientação das unidades responsáveis; desenvolver as atividades de controle de pessoal, do patrimônio e de materiais, conforme normas estabelecidas pelas unidades responsáveis; executar tarefas de natureza administrativa, incluindo atendimento ao público, organização e manutenção de cadastros e outros instrumentos de controle administrativo, e apoio logístico necessários ao desenvolvimento das atividades finalísticas da Secretaria de Estado de Fazenda.

Analista de Administração e Finanças

As atribuições relativas às atividades inerentes à competência da Subsecretaria do Tesouro Estadual, especialmente emitir pareceres e apresentar relatórios de trabalho; realizar pesquisas, estudos, análises, planejamento, implantação, supervisão, coordenação e controle de trabalho; elaborar projetos e planos e implementar sua execução; exercer atividades inerentes às competências da unidade em que estiver lotado, compatíveis com o grau de escolaridade exigido para o nível do cargo.

4.4 Atribuições das Carreiras da Imprensa Oficial de Minas Gerais

Analista de Gestão

Propor, elaborar, coordenar e executar projetos, programas e atividades administrativas, de saúde e tecnologia gráfica e atividades referentes à comunicação social, de acordo com as finalidades da entidade, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

Técnico de Administração Geral

Auxiliar e/ou executar as atividades de natureza administrativas e/ou técnico-administrativas e de apoio logístico, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

Técnico da Indústria Gráfica

Exercer atividades típicas da área gráfica nas funções: técnico de manutenção, impressão, fotógrafo de fotolito, montador gravador, programador gráfico visual, programador visual de jornal, impressor, operador de editor de textos, obedecendo a orientação, a programação e a critérios estabelecidos pelo seu superior hierárquico

Auxiliar da Indústria Gráfica

Exercer atividades típicas da área gráfica nas funções de: cortador, encadernador, operador; obedecendo a orientação, a programação e a critérios estabelecidos pelo seu superior hierárquico.

Auxiliar de Administração Geral

Executar atividades administrativas, de telefonia, de apoio logístico de menor complexidade e responsabilidade, de transporte de passageiros e de cargas, bem como atividades qualificadas na área de manutenção, pequenos reparos, expedição gráfica e de jornal, bem como reprografia, atendimento ao público, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação."

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 141/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político - Institucionais, compreendendo as carreiras de Auditor Interno e de Especialista em Políticas e Gestão Públicas.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Anexo

Exposições de motivos do projeto de lei que reestrutura as carreiras de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e de Auditor Interno.

Em perspectiva objetiva, não há como se falar em reforma da administração pública mineira - ou seja, do aparelho de Estado, sem contundentemente assumir o viés de profissionalização e especialização no exercício das atividades de gestão.

Trata-se de instrumentalizar o aparelho do Estado mineiro de servidores - efetivos - com capacitação e comprometimento suficientes para instituir núcleo consistente de gestão profissional, tal como já ocorre no nível federal de administração pública.

Esclarecida essa premissa, deve-se enfatizar que o atual cenário mineiro encontra-se em momento de clara proposta de transição para uma gestão pública reformulada e mais eficiente. Não sem razão vivemos hoje tempos em que o mérito e o efetivo desempenho dos servidores estão sendo retomados - até mesmo constitucionalmente - como imprescindíveis instrumentos de melhoria na qualidade do serviço público.

Desse modo, a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental emerge como importante instrumento de reformulação da gestão pública no Estado de Minas Gerais, em panorama de planejamento a médio prazo que o atual Governo vem traçando, qual seja o de uma máquina pública responsável do ponto de vista fiscal, eficiente e comprometida com as finalidades públicas a que é chamada a cumprir.

Vale ressaltar que, nos moldes em que o projeto de lei em questão define as atribuições, a formação e as responsabilidades, o fomento à criação do já aludido núcleo profissional e especializado de gestão representará claro incentivo a que os melhores profissionais integrem a gestão perene - em nível tático - das atividades de coordenação, planejamento, assessoramento, execução e controle no Estado. Qualificação é o grande mote desta proposição. Se quisermos um Estado melhor, também nessa seara devemos investir e não podemos fazê-lo timidamente, sob pena de frustrarmos outros relevantes aspectos de nossa reforma administrativa.

Com a implantação da reforma administrativa pelo Governo do Estado, criou-se ambiente propício para a consolidação do verdadeiro papel da auditoria no contexto da moderna e complexa dinâmica organizacional do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais. A reestruturação da Auditoria-Geral do Estado e a criação de cinquenta e cinco unidades de auditoria setorial e seccional nos órgãos e entidades da administração pública estadual deve ser complementada com servidores capacitados para operá-la de forma eficiente e eficaz.

A proposta ora apresentada da instituição do Plano de Carreira do Auditor Interno visa a contemplar a estruturação do sistema de auditoria, que é a efetiva adequação dos recursos humanos de forma a propiciar que a função auditoria possa efetivamente cumprir seu papel de tornar o Estado mais transparente, aberto ao público, descentralizado, flexível, e, acima de tudo, indutor de crescimento econômico com justiça social.

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na administração pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece como requisito necessário para desenvolvimento na carreira, a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

Tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão reestrutura duas carreiras dos órgãos e entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político Institucionais. A classe de cargos de Especialista em Controle Interno passa a se denominar carreira de Auditor Interno, tendo seus cargos com lotação na Auditoria Geral do Estado e Exercício nas Unidades do Sistema Estadual de Auditoria Interna do Poder Executivo. A Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental tem seus cargos lotados na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão e exercício nas unidades administrativas da própria SEPLAG, da Secretaria de Estado de Fazenda, da Secretaria de Estado de Governo, da Auditoria Geral do Estado e da Advocacia-Geral do Estado, e ainda nas Superintendências de Planejamento, Gestão e Finanças ou unidades equivalentes e nos Gabinetes de Secretário, Secretário Adjunto e Subsecretário dos órgãos da Administração Direta.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. A criação proposta de 635 cargos se justifica pelo saldo com a extinção de cargos de outras carreiras deste e demais grupos.

A valorização dos servidores públicos, no contexto dos Planos de Carreira do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político Institucionais, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

Para a carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental fica previsto o ingresso no nível III da carreira para candidatos com nível de escolaridade de pós-graduação "stricto sensu".

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 1450 cargos da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e 210 cargos da carreira de Auditor Interno.

A possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos coloca as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho com o desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolarização dos servidores públicos. Nas carreiras propostas, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira, com base na valorização da titulação acadêmica do servidor. Nesse contexto, não se justifica que o ingresso se dê sempre no nível inicial, como reza a nossa tradição, abrindo-se possibilidade de ingresso em mais de um nível de uma mesma carreira.

As atuais classes de Especialista em Orçamento e Finanças, de Especialista em Administração Pública e de Administrador Público ficam transformadas na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e a classe de Especialista em Controle Interno transformada na carreira de Auditor Interno

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui uma promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

Todas as carreiras possuem dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho positivas e 5 níveis, com interstício para promoção de cinco anos, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho positivas.

Os vários níveis estão caracterizados em termos de titulação acadêmica conforme quadro a seguir:

Carreiras do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político - Institucionais	Titulação Acadêmica Exigida para Cada Nível		
	Graduação	Pós-Graduação "lato sensu"	Pós-Graduação "stricto sensu"
I - Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	Nível I	Nível II	Nível III e IV
II - Auditor Interno	Nível I, II	Nível III	Nível IV

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em

que vier a ser regulamentado.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido mais abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Visando, portanto, a dar continuidade ao sério e inafastável objetivo de modernizar o aparelho administrativo do Estado, bem como a elucidar, para toda a sociedade, a consistência e coerência dos rumos de tal modernização em prol de um serviço público profissional e eficiente, é que vimos apresentar o presente projeto de lei

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.334/2003

Reestrutura as carreiras de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental e de Especialista de Controle Interno no âmbito do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais.

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art. 1º - As carreiras de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, composta por mil quatrocentos e cinqüenta cargos de provimento efetivo, e Especialista de Controle Interno, composta por duzentos e dez cargos de provimento efetivo, ficam reestruturadas na forma do Anexo I.

Parágrafo único - A carreira de Especialista de Controle Interno passa a denominar-se carreira de Auditor Interno.

Art. 2º - A carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental possui as seguintes atribuições gerais:

I - formulação, avaliação e supervisão de políticas públicas;

II - exercício de atividades relacionadas às áreas de planejamento e avaliação, administração financeira e orçamentária, contabilidade, modernização da gestão, racionalização de processos, gestão e tecnologia da informação, recursos logísticos, recursos materiais, recursos humanos e administração patrimonial.

Parágrafo único - Compete à Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão a definição das atribuições específicas da carreira de que trata esta lei.

Art. 3º - A carreira de Auditor Interno possui as seguintes atribuições gerais:

I - atividades de auditoria operacional;

II - auditoria de gestão da ação governamental;

III - atividades de correição administrativa;

IV - assessoramento especializado às chefias de direção superior da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo na sua área de atuação.

Parágrafo único - As atribuições específicas da carreira de que trata esta lei serão definidas em regulamento.

Art. 4º - Para os efeitos desta lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art. 5º - As carreiras de que trata esta lei são integrantes do Grupo de Atividades de Gestão, Planejamento, Tesouraria, Auditoria e Político-Institucionais.

Art. 6º - Os cargos de provimento efetivo integrantes da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental ficam lotados na Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão, e o seu

exercício dar-se-á:

I - nas unidades administrativas dos órgãos sistêmicos do Poder Executivo Estadual:

a) Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão;

b) Secretaria de Estado da Fazenda;

c) Secretaria de Estado de Governo;

d) Advocacia-Geral do Estado;

e) Auditoria-Geral do Estado;

II - nas Superintendências de Planejamento, Gestão e Finanças ou unidades administrativas equivalentes dos órgãos da administração direta do Poder Executivo Estadual;

III - nos gabinetes de Secretário de Estado, Secretário - Adjunto e Subsecretários dos órgãos da administração direta do Poder Executivo Estadual.

§ 1º - A definição do exercício de que trata o "caput" será estabelecida por ato do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão, podendo tal competência ser delegada.

§ 2º - Poderá haver cessão do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental para órgãos, entidades ou unidades administrativas diversas das que se referem os incisos I, II e III apenas para o exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art. 7º - A carreira de Auditor Interno possui natureza sistêmica na administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual.

§ 1º - Os cargos de Auditor Interno ficam lotados na Auditoria Geral do Estado e o seu exercício dar-se-á nas unidades do Sistema Estadual de Auditoria Interna do Poder Executivo Estadual.

§ 2º - A definição do exercício de que trata o "caput" será estabelecida por ato do Auditor-Geral do Estado.

§ 3º - Poderá haver cessão do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira de Auditor Interno apenas para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada de direção

superior e assessoramento em qualquer órgão ou entidade do Poder Executivo estadual.

Art. 8º - Os ocupantes de cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata esta lei cumprirão jornada de 40 horas semanais.

Art. 9º - O ocupante de cargo de provimento efetivo integrante da carreira de Auditor Interno cumprirá a jornada de trabalho de que trata art. 8º em regime de dedicação exclusiva, sendo-lhe vedado o exercício de qualquer outra atividade remunerada, exceto a de magistério desde que não haja prejuízo para o desempenho das atribuições de seu cargo e seja observada a compatibilidade de horário.

§ 1º - O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo pertencente à carreira de Auditor Interno não poderá, enquanto no exercício do cargo, desempenhar funções diversas daquelas privativas da carreira, salvo para ocupar cargo de provimento em comissão de direção superior e assessoramento.

§ 2º - A investidura em cargo de provimento em comissão das unidades administrativas integrantes do Sistema Estadual de Auditoria Interna, bem como em cargos de direção das Superintendências de Auditoria Operacional, de Auditoria de Gestão e de Correição Administrativa, é privativa dos ocupantes do cargo de Auditor Interno de que trata esta Lei.

§ 3º - Até a implementação da carreira de que trata esta Lei, fica mantida a atual forma de investidura dos cargos de provimento em comissão a que se refere o "caput", ouvido o Auditor-Geral do Estado.

Capítulo II

Da Carreira

Art. 10 - Constituem fases da carreira:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art. 11 - O ingresso na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, observadas as condições estabelecidas em

regulamento, dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível correspondente à formação exigida e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - O ingresso na carreira de que trata o "caput" dependerá de comprovação mínima de:

I - conclusão do Curso Superior de Administração, habilitação em Administração Pública, para ingresso no nível I;

II - certificado de conclusão em curso de pós-graduação "stricto sensu", para ingresso no nível III.

Art. 12 - O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso no nível I da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental será de caráter eliminatório e classificatório.

§ 1º - O candidato aprovado no concurso público será matriculado no Curso Superior de Administração - CSAP, habilitação em Administração Pública, até o limite de vagas previsto no edital.

§ 2º - O Poder Executivo concederá ao aluno do CSAP, desde que não seja servidor público estadual, a requerimento do interessado, bolsa de estudo mensal, de dedicação exclusiva, no valor correspondente a um salário mínimo.

§ 3º - A concessão da bolsa de estudo a que se refere o § 2º não impede que o aluno beneficiário realize estágio extracurricular remunerado, permitido nos períodos do curso em que não for exigido estágio curricular.

§ 4º - Perderá o direito a perceber a bolsa a que se refere o § 2º, o aluno que não concluir o CSAP dentro de oito semestres letivos consecutivos.

§ 5º - O aluno firmará termo de compromisso, obrigando-se a ressarcir ao Estado o valor atualizado dos serviços escolares recebidos e, se for o caso, o valor atualizado da bolsa de estudo mensal na hipótese de:

I - abandonar o curso, a partir do 5º semestre, a não ser por motivo de saúde;

II - ser reprovado por duas vezes em uma mesma disciplina prevista no currículo do Curso Superior de Administração, habilitação em Administração Pública;

III - não tomar posse no cargo de Especialista em Políticas e Gestão

Públicas I;

IV - não permanecer na carreira pelo período mínimo de dois anos após o ingresso.

§ 6º - A Fundação João Pinheiro cobrará judicialmente as despesas decorrentes da aplicação do disposto no § 5º se não houver o ressarcimento pela via administrativa.

§ 7º - A Escola de Governo da Fundação João Pinheiro em conjunto com a SEPLAG baixará as instruções de funcionamento do Curso Superior de Administração, habilitação em Administração Pública.

Art. 13 - O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso no nível III da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas e títulos;

II - aprovação em curso de formação teórico-prático com carga horária mínima de 480 horas/aula, ministrado pela Escola de Governo da Fundação João Pinheiro, observadas as diretrizes estabelecidas em regulamento.

Art. 14 - A abertura de concurso público para fins de provimento de cargos no nível III da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental levará em conta o quantitativo de cargos vagos existentes após concluídas todas as promoções dos servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao referido nível.

§ 1º - A nomeação de candidatos aprovados em concurso público nos termos deste artigo ocorrerá quando não existirem servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao referido nível.

§ 2º - Em caso de vacância de cargos durante o prazo de validade do concurso a que se refere o "caput", a nomeação dos candidatos aprovados só ocorrerá quando não houver servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao nível em que ocorrer a vacância de cargos.

§ 3º - O ingresso no nível III da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental fica limitado no máximo a um terço

do quantitativo de cargos constantes do Anexo I.

Art. 15 - O ingresso na carreira de Auditor Interno dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial da carreira e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único - O ingresso na carreira de que trata o "caput" dependerá de comprovação mínima de habilitação em nível superior de escolaridade.

Art. 16 - O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso na carreira de Auditor Interno, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos, com caráter eliminatório e classificatório e seletiva para as demais etapas;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, nos termos de regulamento;

III - frequência a curso específico, de caráter eliminatório e classificatório, em regime de dedicação integral e aprovação na avaliação final, na forma de regulamento.

Art. 17 - As instruções reguladoras dos concursos públicos de que tratam os arts. 12, 13, 14 e 16 serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e classificatório de cada etapa do concurso;

VI - os requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

c) de habilitação específica obtida em curso de nível médio, na hipótese de concurso público para o nível I da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso nas carreiras;

VIII - experiência profissional mínima de 5 anos em atividade que exija escolaridade de nível superior, na hipótese de concurso público para o nível III da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Parágrafo único - O edital do concurso público para ingresso no nível III da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental poderá estabelecer as áreas de conhecimento dos títulos exigidos.

Art. 18 - Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§ 1º - O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§ 2º - São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei:

I - comprovação dos requisitos constantes do inciso VI e VII do art.17;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente;

IV - não ter sido reprovado por duas vezes em uma mesma disciplina prevista no currículo do Curso Superior de Administração, habilitação em Administração Pública, na hipótese de posse no nível I de cargo de provimento efetivo integrante da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental;

V - comprovação do requisito constante do inciso VIII do art. 17, na hipótese de posse no nível III de cargo de provimento efetivo integrante da carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Do Desenvolvimento Na Carreira

Art. 19 - O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art. 20 - Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art. 21 - Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único - O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art. 22 - A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e comprovação de aptidão no estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira ou do nível no qual o servidor tenha ingressado.

Art. 23 - A promoção na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, ministradas pela Escola de Governo da Fundação João Pinheiro, com carga horária mínima de 240 horas/aula, na forma de regulamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação de:

a) certificado de conclusão em curso de pós-graduação "lato sensu" ou diploma de conclusão em outra graduação, nas áreas definidas na forma de regulamento, para promoção ao nível II;

b) certificado de conclusão em curso de pós-graduação "stricto sensu", nas áreas definidas na forma de regulamento, para promoção ao nível III;

c) certificado de conclusão em curso de pós-graduação "stricto sensu", nas áreas definidas na forma de regulamento, para promoção ao nível IV.

§ 1º - Para fins de promoção ao nível III da carreira de que trata este artigo, equivalem ao certificado de conclusão em curso de pós-graduação "stricto sensu", diploma de conclusão em outra graduação acumulado com dois certificados de conclusão em curso de pós-graduação "lato sensu", nas áreas definidas na forma de regulamento.

§ 2º - As atividades a que se refere o inciso I poderão ser realizadas fora do horário de expediente do servidor.

Art. 24 - A promoção na carreira de Auditor Interno fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, na forma de regulamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - existência de vagas;

V - comprovação de escolaridade mínima requerida para o nível ao qual se pretende ser promovido, com exigência de:

a) conclusão de curso de pós-graduação "lato sensu" ou "stricto sensu" relacionado com a natureza e a complexidade da carreira, nos termos de regulamento, para promoção ao nível III da carreira de Auditor Interno;

b) conclusão de curso de pós-graduação "stricto sensu" relacionado com a natureza e a complexidade da carreira, nos termos de regulamento, para promoção ao nível IV da carreira de Auditor Interno.

Parágrafo único - Para efeito de desempate no processo da promoção, serão apurados, sucessivamente:

I - a maior média de resultados obtidos nas avaliações de desempenho no respectivo período aquisitivo;

II - o maior tempo de serviço no nível;

III - o maior tempo de serviço na carreira;

IV - o maior tempo no serviço público estadual;

V - o maior tempo em serviço público;

VI - o servidor de maior idade.

Art. 25 - Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho satisfatórias para fins de progressão ou promoção, na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único - Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE .

Art. 26 - Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo;

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único - Nas hipóteses previstas no inciso II, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação

periódica de desempenho individual.

Art. 27 - A avaliação periódica de desempenho individual a que se refere os artigos 20, 21, 23, 24 e 25 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

Capítulo III

Da Implantação e Administração da Carreira

Art. 28 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo da carreira de Especialista em Administração Orçamentária e Financeira e da carreira de Especialista em Gestão Administrativa de que tratam os incisos II e IV do artigo 1º da Lei nº 13.085, de 31 de dezembro de 1998 e da carreira de Administrador Público, de que trata a Lei nº 11.658, de 2 de dezembro de 1994 ficam transformados em 825 cargos de provimento efetivo integrantes da carreira de Especialista Políticas Públicas e Gestão Governamental, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art. 29 - Ficam criados, na estrutura estabelecida no Anexo I, quinhentos e cinco cargos de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Art. 30 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Especialista em Controle Interno, a que se refere o art. 1º da Lei nº 13.085, de 31 de dezembro de 1998, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auditor Interno, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art. 31 - Ficam criados na estrutura estabelecida no Anexo I cento e trinta cargos de provimento efetivo de Auditor Interno.

Art. 32 - Os cargos de provimento efetivo transformados e criados em decorrência desta Lei serão identificados em decreto.

Art. 33 - As tabelas de vencimento básico das carreiras de que trata esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela lei de política remuneratória, observadas as estruturas previstas no Anexo I.

Art. 34 - Os atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo integrantes da carreira de Administrador Público serão enquadrados na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Art. 35 - As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a

que se refere o art. 34 serão estabelecidas em decreto e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único - Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Art. 36 - Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art. 34 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico destas carreiras, bem como do decreto a que se refere o art. 35.

§ 1º - Os atos a que se refere o "caput" somente produzirão efeitos após sua publicação.

§ 2º - Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o § 1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§ 3º - Os atos a que se refere o "caput" serão realizados por meio de resolução do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art. 37 - O servidor inativo será enquadrado na estrutura da nova carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores desta carreira, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Art. 38 - O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nas carreiras de que trata esta lei em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao

estabelecido para as carreiras instituídas por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art. 118 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art. 39 - Ficam revogados os arts. 1º ao 8º, 10 e 11 da Lei nº 11.658, de 2 de dezembro de 1994; o art. 1º da Lei nº 12.872, de 17 de junho de 1998; os incisos II, III e IV e parágrafo único do arts. 1º ao 15, §§ 2º, 3º e 4º do art. 16, arts. 17 ao 28, Anexos I, III e IV da Lei nº 13.085, de 31 de dezembro de 1998.

Art. 40 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Anexo I

(a que se referem os artigos 1º, 29, 31, 33 e §3º do artigo 14 da lei nº de de de 2003)

1.1 - Estrutura da Carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental

Jornada de trabalho: 40 horas/semanas

NÍVEL	Quantitativo	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	1450 cargos	Superior	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou <i>Stricto Sensu</i>	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>	IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

1.2 - Estrutura da Carreira de Auditor Interno

Jornada de trabalho: 40 horas/semanais

NÍVEL	Quantitativo	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	110	Superior	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	50	Superior	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ

III	30	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou <i>Stricto Sensu</i>	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	20	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ

Anexo II

(a que se referem os artigos 28, 30, 34 e 38 da lei nº de de de 2003)

Tabela de Correlação

2.1 - Carreira de Especialista em Políticas e Gestão Governamental

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	Nível da Classe	CARREIRA	Nível da Carreira
Administrador Público ; Especialista em Administração Orçamentária e Financeira ; Especialista em Administração Pública	I	Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental	I
	II		II
	III		III
	IV		IV

2.2 - Carreira de Auditor Interno

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	Nível da Classe	CARREIRA	Nível da Carreira
Especialista em Controle Interno	I	Auditor Interno	I
	II		II
	III		III
	IV		IV"

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 142/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei em anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária, compreendendo o Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA, a Fundação Rural Minas - RURALMINAS e o Instituto de Terras do Estado de Minas Gerais - ITER.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Exposições de motivos do projeto de lei que institui e estrutura as Carreiras do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária.

Esta proposta visa a dotar o Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA, a Fundação Rural Minas - RURALMINAS e o Instituto de Terras do Estado de Minas Gerais - ITER de maior eficiência e agilidade no planejamento, execução, controle e fiscalização de suas atividades.

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na administração pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece, como requisito necessário para desenvolvimento na carreira, a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

Esta proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui as carreiras dos órgãos e entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária, sendo que os servidores dos respectivos Quadros de Pessoal, por serem vinculados às mesmas carreiras, com natureza sistêmica, poderão desempenhar suas atribuições em quaisquer dos órgãos e entidades do citado Grupo de Atividades, mediante decreto de relotação do cargo ou por simples ato de transferência. A simplificação e uniformização das estruturas das carreiras por meio de Grupos de Atividades, somada a uma descrição mais ampla das atribuições dos cargos efetivos, possibilitará um aumento significativo da mobilidade institucional, setorial e intersetorial dos servidores efetivos na administração pública. Dessa forma, grande parte da demanda por servidores em cada órgão ou entidade poderá ser suprida sem a criação de cargos e, por conseguinte, sem implicar aumento de despesas com pessoal.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta propõe a extinção de 752 cargos de nível fundamental e a criação de 235 cargos de nível médio e 150 de nível superior, aumentando o nível de escolaridade exigido dos futuros servidores.

A valorização dos servidores públicos se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As oito carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, das entidades que integram o Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária. Nas entidades em questão serão implantadas as carreiras de Fiscal Agropecuário, Fiscal Assistente Agropecuário, Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária, Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária, Auxiliar Operacional, Analista em Desenvolvimento Rural, Técnico em Desenvolvimento Rural, Auxiliar em Desenvolvimento Rural.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 34 cargos da carreira de Auxiliar em Desenvolvimento Rural; 164 cargos da carreira de Técnico em Desenvolvimento Rural; 91 cargos da carreira de Analista em Desenvolvimento Rural; 182 cargos da carreira de Auxiliar Operacional; 288 cargos da carreira de Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária; 512 cargos da carreira de Fiscal Assistente Agropecuário; 109 cargos da carreira de Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária e 619 cargos da carreira de Fiscal Agropecuário.

A organização das carreiras respeita duas orientações principais. A primeira orientação aponta para a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho com o desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolarização dos servidores públicos. Nas carreiras propostas, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira, com base na valorização da titulação acadêmica do servidor.

Diante da diretriz de formação de um quadro de servidores qualificados e prontos ao atendimento das demandas da sociedade, não mais haverá ingresso para as carreiras de Auxiliar Operacional e Auxiliar de Desenvolvimento Rural, carreiras que exigem nível fundamental de

escolaridade. Nesse sentido, o ingresso de novos servidores nas carreiras de que trata o presente projeto se dará em nível mínimo de escolaridade correspondente ao ensino médio. As carreiras referidas acima, por sua vez, terão seus cargos extintos com a vacância, sendo que as atividades hoje exercidas por esses servidores deverão ser terceirizadas.

As atuais 8 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal da RURALMINAS, foram transformados na carreira de Auxiliar em Desenvolvimento Rural, assim como as atuais 3 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico em Desenvolvimento Rural e 04 classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Analista em Desenvolvimento Rural. Outras sete classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível fundamental e/ou médio de escolaridade, foram transformadas também na carreira de Técnico em Desenvolvimento Rural.

As atuais 7 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal do IMA, por sua vez, foram transformadas na carreira de Auxiliar Operacional, assim como as atuais 5 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária e de Fiscal Assistente Agropecuário e 4 classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária e de Fiscal Agropecuário.

A fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras torna mais abrangentes as definições das atribuições de cada cargo. Como resultado dessa orientação, todos os atuais cargos serão transformados em apenas 8, cada um dos quais estruturado em uma carreira específica. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional, por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio Sistema afeto ao Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária, que pode contar com um grupo de servidores polivalentes, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

As carreiras do IMA possuem treze graus e as da RURALMINAS e do ITER possuem dezesseis graus, todas com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho positivas e seis níveis, com interstício para promoção de cinco anos, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho positivas.

Os vários níveis estão caracterizados em termos de titulação acadêmica, variando da exigência de conclusão da 4ª série do ensino fundamental, como é o caso da carreira de Auxiliar Operacional do IMA, à exigência de curso superior, como nas carreiras de Analista em Desenvolvimento Rural da RURALMINAS e ITER.

Carreiras do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária	Titulação Acadêmica Exigida para Cada Nível					
	4a. Série Ensino Fundamental	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Pós-Graduação "lato sensu"	Pós-Graduação "stricto sensu"
I - Fiscal Agropecuário;				Nível I, II e III	Nível IV	Nível IV, V e VI
II -Fiscal Assistente Agropecuário ;			Nível I, II e III	Nível IV e V	Nível VI	Nível VI
III - Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária				Nível I, II e III	Nível IV	Nível IV, V e VI
IV - Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária			Nível I, II e III	Nível IV e V	Nível VI	Nível VI
V - Auxiliar Operacional	Nível I, II e III	Nível IV, V e VI				
VI - Auxiliar em Desenvolvimento Rural	Nível I	Nível II e III	Nível IV e V			
VII - Técnico em Desenvolvimento Rural			Nível I, II e III	Nível IV e V		

VIII - Analista em Desenvolvimento Rural				Nível I, II e III	Nível IV	Nível V
--	--	--	--	-------------------	----------	---------

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nessa hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vier a ser regulamentado.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido mais abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva, em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Por fim, fica facultado ao atual servidor a opção pelo não enquadramento na estrutura das novas carreiras constituídas, opção que poderá ser exercida no prazo de 90 dias contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.335/2003

Institui e estrutura as carreiras do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Ficam instituídas as carreiras de :

- I - Fiscal Agropecuário, composta por seiscentos e dezenove cargos de provimento efetivo;
- II - Fiscal Assistente Agropecuário, composta por quinhentos e doze cargos de provimento efetivo;
- III - Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária, composta por cento e nove cargos de provimento efetivo;
- IV - Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária, composta por duzentos e oitenta e oito cargos de provimento efetivo;
- V - Auxiliar Operacional, composta por cento e oitenta e dois cargos de provimento efetivo;
- VI - Analista em Desenvolvimento Rural, composta por noventa e um cargos de provimento efetivo;
- VII - Técnico em Desenvolvimento Rural, composta por cento e sessenta e quatro cargos de provimento efetivo;
- VIII - Auxiliar em Desenvolvimento Rural, composta por trinta e quatro cargos de provimento efetivo.

Parágrafo único. As carreiras de que trata este artigo são estruturadas na forma do Anexo I.

Art.2º As carreiras de que trata o art.1º possuem as atribuições gerais conforme Anexo IV.

§1º As atribuições específicas das carreiras de que trata esta lei serão definidas em regulamento.

§2º As carreiras de Fiscal Agropecuário e Fiscal Assistente Agropecuário possuem natureza de atividade exclusiva de Estado quando no exercício de suas atribuições que configurem Poder de Polícia, na forma de regulamento.

Art.3º Para os efeitos desta lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º As carreiras de que trata esta lei são integrantes do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária, abrangendo os quadros de pessoal das seguintes entidades da administração autárquica e fundacional do Poder Executivo:

I - Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA, com as carreiras de Fiscal Agropecuário, Fiscal Assistente Agropecuário, Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária, Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária e Auxiliar Operacional;

II - Fundação Rural Mineira - RURALMINAS e Instituto de Terras do Estado de Minas Gerais - ITER, com as carreiras de Analista em Desenvolvimento Rural, Técnico em Desenvolvimento Rural e Auxiliar em Desenvolvimento Rural.

Art.5º A lotação e relotação dos cargos efetivos destas carreiras nos órgãos e entidades do Poder Executivo elencados no art. 4º serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade.

Art.6º Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras constantes dos incisos VI a VIII, do art.1º entre órgãos e entidades delas integrantes, condicionada à existência de vaga na mesma carreira e no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido, nos termos do regulamento.

Art.7º Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras para órgão ou entidade delas não integrantes para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art.8º Os ocupantes de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras do IMA cumprirão jornada de quarenta horas semanais.

Art.9º A carga-horária semanal de trabalho dos servidores das carreiras da RURALMINAS e do ITER que, após a publicação desta Lei, ingressarem em cargos das carreiras de que trata o art.1º será de trinta ou quarenta horas semanais, conforme definido em edital de concurso público.

Parágrafo único. Fica mantida a atual jornada de trabalho dos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei

CAPÍTULO II

DAS CARREIRAS

Art.10. Constituem fases das carreiras:

- I - o ingresso;
- II - a progressão;
- III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.11. O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial das carreiras instituídas por esta lei e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§1º O ingresso nas carreiras de que trata esta lei dependerá de comprovação mínima de habilitação em nível:

- I - Superior, conforme definido no edital do concurso, para as carreiras de Fiscal Agropecuário, Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária e Analista em Desenvolvimento Rural;
- II - Intermediário, conforme definido no edital do concurso, para as carreiras de Fiscal Assistente Agropecuário, Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária e Técnico em Desenvolvimento Rural.

§2º Para fins do disposto nesta lei, considera-se:

- I - Superior: formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação e conforme definido no edital do concurso;
- II - Intermediário: formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, e conforme definido no edital do concurso.

§3º Não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar Operacional e Auxiliar em Desenvolvimento Rural.

Art.12. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - para as carreiras de Fiscal Agropecuário, Fiscal Assistente Agropecuário, Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária e Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária:

- a) provas ou provas e títulos;
- b) curso de formação técnico-profissional, se necessário, nos termos do regulamento.

II - para as carreiras de Analista em Desenvolvimento Rural e Técnico em Desenvolvimento Rural:

- a) provas ou provas e títulos;
- b) prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;
- c) prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;
- d) curso de formação técnico-profissional, se necessário, nos termos do regulamento.

Parágrafo único. As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do

cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

Art.13. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§1º O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do parágrafo único do art. 12;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento na Carreira

Art.14. O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.15. Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.16. Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único. O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.17. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art.18. A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

- I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;
- II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;
- III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;
- IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido, se houver.

Art.19. O curso de formação técnico-profissional a que se refere o art. 12 e as atividades de formação e aperfeiçoamento a que se refere o art. 18 serão desenvolvidos em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.20. Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único. Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para fins de concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art.21. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art.22. A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os arts.15, 16 e 18 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

CAPÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DAS CARREIRAS

Art.23. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA, ficam transformados, na forma da correlação estabelecida no Anexo II, da seguinte maneira:

I - os cargos efetivos de Analista Técnico Agropecuário e Analista Técnico de Laboratório ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Fiscal Agropecuário;

II - os cargos públicos de Técnico em Agropecuária e Auxiliar em Agropecuária ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Fiscal Assistente Agropecuário;

III - os cargos públicos de Analista da Administração e Analista de Apoio Técnico ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária;

IV - os cargos públicos de Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo e Técnico de Apoio Técnico ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária;

V - os cargos públicos de Agente Agropecuário, Agente de Administração, Telefonista, Ajudante de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Gerais, Oficial em Agropecuária e Motorista ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar Operacional.

Art.24. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Fundação Rural Mineira - RURALMINAS, ficam transformados, na forma da correlação estabelecida no Anexo II, da seguinte maneira:

I - os cargos públicos de Analista da Administração, Analista de Apoio Técnico e Analista de Desenvolvimento Agrário ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Analista em Desenvolvimento Rural;

II - os cargos públicos de Técnico em Desenvolvimento Agrário, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico em Desenvolvimento Rural;

III - os cargos públicos de Fiscal de Terras, Oficial de Serviços Gerais, Agente de Administração, Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, Oficial de Serviços de Manutenção, Operador e Telefonista ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar em Desenvolvimento Rural.

Art.25. Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes destas carreiras são os constantes do Anexo I, e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta Lei são considerados extintos.

Art.26. Ficam extintos no Quadro de Pessoal do Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA: dez cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, noventa e cinco cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, cento e seis cargos vagos de provimento efetivo de Oficial em Agropecuária, quinze cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, duzentos e cinquenta e dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, seis cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista e duzentos e trinta e cinco cargos vagos de provimento efetivo de Agente em Agropecuária.

Art.27. Ficam extintos no quadro de Pessoal da Fundação Rural Mineira - RURALMINAS: dois cargos vagos de provimento efetivo de Profissional de Nível Superior, um cargo vago de provimento efetivo de Secretária Júnior, dez cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, um cargo vago efetivo de Fiscal de Terras, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços de Manutenção e dez cargos vagos de provimento efetivo de Operador.

Art.28. Ficam criados no Anexo I cento e seis cargos de Fiscal Assistente Agropecuário, cento e vinte cargos de Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária, sessenta cargos de Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária, oitenta cargos de Fiscal Agropecuário, nove cargos de Técnico em Desenvolvimento Rural e dez cargos de Analista em Desenvolvimento Rural

Art.29. Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art.30. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo lotados nas entidades a que se refere o art. 4º serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de

15 de julho de 2003.

Art.31. As tabelas de vencimento básico das carreiras de que trata esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Art.32. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.30 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.31, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art.33. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.30 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico destas carreiras, bem como do decreto a que se refere o art.32.

§1º Os atos a que se refere o *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§3º Os atos a que se refere o *caput* serão realizados por meio de resolução conjunta, específica para cada entidade, entre o titular da Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento e o Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.34. A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante destas carreiras, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§1º Os cargos resultantes da transformação de que trata o *caput*, decorrentes dos arts.105 e 106 da Emenda à Constituição Estadual nº 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§2º Aplica-se ao servidor a que se refere o *caput* as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts. 30 e 32.

§3º Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura destas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o §2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§4º A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§5º O quantitativo de cargos a que se refere o §1º e de função pública de que trata o §3º é o constante do Anexo III.

Art.35. Ao atual servidor público efetivo lotado no Instituto Mineiro de Agropecuária - IMA será concedido o direito de optar por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o *caput* será automaticamente enquadrado e

posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular da entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado;

III - o direito de opção decai em noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista no *caput* serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista no *caput* não farão jus às vantagens atribuídas à nova carreira instituída;

VI - a opção de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta Lei constantes do art. 1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o *caput*, bem como da extinção prevista no inciso IV.

§1º O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o *caput* não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no Anexo I.

§2º O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta Lei somente será permitido até o limite definido no §1º.

§3º O servidor inativo será enquadrado nas estruturas das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores desta carreira, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

§4º Ao servidor inativo do IMA fica assegurado o direito à opção de que trata o *caput* com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.36. O servidor inativo com lotação na Fundação Rural Mineira - RURALMINAS será enquadrado na estrutura das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Art.37. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nas carreiras de que trata esta lei em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para as carreiras instituídas por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificadas, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art. 118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.38. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se referem os arts.1º, parágrafo único, 25, 28, 30, 31 e 35, §1º da lei nº de de de 2003)

1.1- ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO INSTITUTO MINEIRO DE AGROPECUÁRIA - IMA

Carreira de Fiscal Agropecuário Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU												
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
I	Superior	619	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IK	IL	IM
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II K	II L	II M
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIK	IIIL	IIIM
IV	<i>Lato Sensu ou Stricto Sensu</i>		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV K	IV L	IV M
V	<i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VK	VL	VM
VI	<i>Stricto Sensu</i>		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI K	VI L	VI M

Carreira de Fiscal Assistente Agropecuário Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU												
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
I	Intermediário	512	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IK	IL	IM
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II K	II L	II M
III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIK	IIIL	IIIM
IV	Superior		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV K	IV L	IV M
V	Superior		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VK	VL	VM
VI	<i>Lato Sensu ou Stricto Sensu</i>		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI K	VI L	VI M

Carreira de Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU								
			A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	Superior	109	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII
IV	<i>Lato Sensu ou Stricto Sensu</i>		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I

V	<i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI
VI	<i>Stricto Sensu</i>		VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII

Carreira de Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU								
			A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	Intermediário	288	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III
III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII
IV	Superior		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I
V	Superior		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI
VI	<i>Lato Sensu ou Stricto Sensu</i>		VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII

Carreira de Auxiliar Operacional Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU							
			A	B	C	D	E	F	G	H
I	4ª série do ensino fundamental	182	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH
II	4ª série do ensino fundamental		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH
III	4ª série do ensino fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH
IV	Fundamental		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H
V	Fundamental		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH
VI	Fundamental		VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH

1.2- ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA FUNDAÇÃO RURAL MINEIRA - RURALMINAS E DO INSTITUTO DE TERRAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - ITER

Carreira de Auxiliar em Desenvolvimento Rural Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDA-	QUANTIDA-DE	GRAU
-------	----------------------	-------------	------

	DE		A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	4ª série fundamental	34	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II
II	Fundamental		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I
III	Fundamental		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I
IV	Intermediário		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I
V	Intermediário		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I

Carreira de Técnico em Desenvolvimento Rural Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU								
			A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	Intermediário	164	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II
II	Intermediário		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I
III	Intermediário		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I
IV	Superior		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI
V	Superior		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI

Carreira de Analista em Desenvolvimento Rural Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU								
			A	B	C	D	E	F	G	H	I
I	Superior	91	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II
II	Superior		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I
III	Superior		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I
IV	Pós Graduação <i>lato sensu</i>		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI
V	Pós Graduação <i>stricto sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI

ANEXO II

(a que se referem os arts.23, 24, 30, 34, 35, §3º e 36 da Lei nº de de de 2003)

2.1- TABELAS DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DO INSTITUTO MINEIRO DE AGROPECUÁRIA - IMA

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Analista Técnico Agropecuário	Superior	IMA	Fiscal Agropecuário	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II e III: superior; nível IV: pós-graduação <i>Lato Sensu ou Stricto Sensu</i>; - níveis V e VI: pós-graduação <i>Stricto Sensu</i>
Analista Técnico de Laboratório	Superior	IMA		

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Técnico em Agropecuária	Intermediário	IMA	Fiscal Assistente Agropecuário	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II e III: intermediário; níveis IV e V: superior; nível VI: pós-graduação <i>Lato Sensu ou Stricto Sensu</i>
Auxiliar em Agropecuária	Intermediário	IMA		

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Analista da Administração	Superior	IMA	Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II e III: superior; nível IV: pós-graduação <i>Lato Sensu ou Stricto Sensu</i>; - níveis V e VI: pós-graduação <i>Stricto Sensu</i>
Analista de Apoio Técnico	Superior	IMA		

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Auxiliar Administrativo	Intermediário	IMA	Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II e III: intermediário; níveis IV e V: superior; nível VI: pós-graduação <i>Lato Sensu ou Stricto Sensu</i>
Técnico Administrativo	Intermediário	IMA		
Técnico de Apoio Técnico	Intermediário	IMA		

				<i>Sensu</i>
SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais	4ª série fundamental	IMA	Auxiliar Operacional	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II e III: 4ª série do ensino fundamental - níveis IV, V e VI: fundamental
Oficial de Serviços Gerais	4ª série fundamental	IMA		
Oficial em Agropecuária	4ª série fundamental	IMA		
Motorista	4ª série fundamental	IMA		
Agente Agropecuário	Fundamental	IMA		
Agente de Administração	Fundamental	IMA		
Telefonista	Fundamental	IMA		

2.2- TABELAS DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA FUNDAÇÃO RURAL MINEIRA - RURALMINAS E DO INSTITUTO DE TERRAS DE MINAS GERAIS - ITER

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais	4ª série Fundamental	Fundação Rural Mineira - RURALMINAS	Auxiliar em Desenvolvimento Rural	Nível I: Elementar Nível II: Fundamental Nível III: Fundamental Nível IV: Intermediário Nível V: Intermediário
Fiscal de Terras				
Motorista				
Oficial de Serviços Gerais				
Oficial de Serviços de Manutenção				
Operador				

Agente de Administração	Fundamental				
Telefonista					
SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA	
Auxiliar Administrativo	Intermediário	Fundação	Técnico	Nível I: Intermediário	
Técnico Administrativo		Rural	em Desenvolvimento Rural	Nível II: Intermediário	
Técnico em Desenvolvimento Agrário		Mineira - RURALMINAS		Nível III: Intermediário	
				Nível IV: Superior	
				Nível V: Superior	
Analista da Administração	Superior	Fundação Rural Mineira - RURALMINAS	Analista em Desenvolvimento Rural	Nível I: Superior	Analista de Apoio Técnico
Analista de Desenvolvimento Agrário					Nível II: Superior
				Nível III: Superior	
				Nível IV: Pós Graduação <i>lato sensu</i>	
				Nível V: Pós Graduação <i>stricto sensu</i>	

ANEXO III

(a que se refere o art.34, §5º da Lei nº de de de 2003)

3.1 QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADAS DO INSTITUTO MINEIRO DE AGROPECUÁRIA - IMA

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
Instituto Mineiro de Agropecuária	Fiscal Agropecuário	103

	Fiscal Assistente Agropecuário	127
	Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária	10
	Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária	39
	Auxiliar Operacional	140
	TOTAL	419

3.2 QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA

EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DA FUNDAÇÃO RURAL MINEIRA - RURALMINAS E DO INSTITUTO DE TERRAS DE MINAS GERAIS - ITER

ENTIDADE	CARREIRA	QUANTIDADE
Fundação Rural Mineira - RURALMINAS	Auxiliar em Desenvolvimento Rural	20
	Técnico em Desenvolvimento Rural	15
	Analista em Desenvolvimento Rural	13
	TOTAL	48

ANEXO IV

(a que se refere o art.2º da Lei n.º de de 2003)

4.1- ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DO INSTITUTO MINEIRO DE AGROPECUÁRIA - IMA

CARREIRA	ATRIBUIÇÕES
Fiscal Agropecuário	Fiscalizar, em todo o território estadual, a inocuidade e qualidade dos produtos de origem animal e vegetal, a sanidade e saúde das populações vegetais e animais e a segurança dos alimentos destinados aos consumidores em consonância com as regras nacionais e internacionais, contribuindo assim para a promoção da saúde pública e preservação do meio ambiente e outras atividades correlatas.
Fiscal Assistente Agropecuário	Executar, sob orientação e supervisão do Fiscal Agropecuário, as atividades de defesa sanitária animal e vegetal, a fiscalização do comércio e uso de insumos agropecuários, a fiscalização do trânsito de produtos de origem animal e vegetal, a inspeção da produção agropecuária e agroindustrial e a certificação da qualidade de produtos agropecuários e outras atividades correlatas.
Especialista em Gestão de Defesa Agropecuária	Exercer as atividades de gestão administrativa, financeira, logística e correlatas à fiscalização agropecuária, relativas ao exercício das competências legais a cargo do IMA, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para sua consecução e outras atividades correlatas.
Assistente em Gestão de Defesa Agropecuária	Exercer as atividades de apoio à gestão administrativa, financeira, logística e correlatas à fiscalização agropecuária, relativas ao exercício das competências legais a cargo do IMA, fazendo uso de equipamentos e recursos disponíveis para sua consecução e outras atividades correlatas.
Auxiliar Operacional	Exercer atividades administrativas, financeiras, logísticas e técnicas

operacionais relativas ao exercício das competências legais a cargo do IMA, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para sua consecução e outras atividades correlatas.

4.2- ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA FUNDAÇÃO RURAL MINEIRA - RURALMINAS E DO INSTITUTO DE TERRAS DE MINAS GERAIS - ITER

CARREIRA	ATRIBUIÇÕES
Analista em Desenvolvimento Rural	Planejar, dirigir, fiscalizar, desenvolver, coordenar e executar projetos e programas de infra-estrutura rural e de engenharia civil, agrícola e hidroagrícola, visando o desenvolvimento social e econômico do meio rural no Estado de Minas Gerais e gerenciar a utilização de recursos humanos, materiais e financeiros.
Técnico em Desenvolvimento Rural	Participar no desenvolvimento, supervisão e execução de projetos, programas de infra-estrutura rural e de engenharia civil, agrícola e hidroagrícola, visando o desenvolvimento social e econômico do meio rural do Estado de Minas Gerais, bem como atuar na execução e supervisão das atividades inerentes às áreas de recursos humanos, materiais, orçamentárias e financeiras.
Auxiliar em Desenvolvimento Rural	Executar as atividades básicas referentes aos projetos, programas de infra-estrutura rural e de engenharia civil, agrícola e hidroagrícola visando o desenvolvimento social e econômico do meio rural do Estado de Minas Gerais, bem como atuar na execução das atividades inerentes às áreas de recursos humanos, materiais, orçamentárias e financeiras."

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 143/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Meio Ambiente, compreendendo a Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável - SEMAD, o Instituto Estadual de Florestas - IEF, a Fundação Estadual do Meio Ambiente - FEAM e o Instituto Mineiro de Gestão das Águas - IGAM.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e

estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Anexo

Exposições de motivos do projeto de lei que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Meio Ambiente

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na administração pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece, como requisito necessário para desenvolvimento na carreira, a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

A presente proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras, em conformidade com o modelo proposto, permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui as carreiras dos órgãos e entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Meio Ambiente, sendo que os

servidores dos respectivos Quadros de Pessoal, por serem vinculados às mesmas carreiras, com natureza sistêmica, poderão desempenhar suas atribuições em quaisquer dos órgãos e entidades do citado Grupo de Atividades, mediante decreto de relocação do cargo ou por simples ato de transferência. A simplificação e uniformização das estruturas das carreiras, por meio de Grupos de Atividades, somadas a uma descrição mais ampla das atribuições dos cargos efetivos, possibilitarão um aumento significativo da mobilidade institucional, setorial e intersetorial dos servidores efetivos na administração pública. Dessa forma, grande parte da demanda por servidores em cada órgão ou entidade poderá ser suprida sem a criação de cargos e, por conseguinte, sem implicar aumento de despesas com pessoal.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta propõe a extinção de 719 cargos de nível fundamental e a criação 374 de nível superior, aumentando o nível de escolaridade exigido aos futuros servidores sem aumento do custo total.

A valorização dos servidores públicos, no contexto dos planos de carreira do Sistema Estadual de Meio Ambiente, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As quatro carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, das entidades que integram o Grupo de Atividades de Meio Ambiente. Na Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento serão implantadas as carreiras de Gestor Ambiental, Técnico Ambiental e Auxiliar Ambiental. Nas demais entidades que compõem o Sistema Estadual de Meio Ambiente serão implementadas Analista Ambiental, Técnico Ambiental e Auxiliar Ambiental .

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 73 cargos da carreira de Gestor Ambiental; 967 cargos da carreira de Analista Ambiental; 450 cargos da carreira de Técnico Ambiental e 177 cargos da carreira de Auxiliar Ambiental.

A organização das carreiras respeita duas orientações principais. A primeira aponta para a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a

rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho com o desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolarização dos servidores públicos. Nas carreiras propostas, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira, com base na valorização da titulação acadêmica do servidor.

A aplicação da segunda orientação torna mais abrangentes as definições das atribuições de cada cargo. Como resultado, todos os atuais cargos serão transformados em apenas 4, cada um dos quais estruturado em uma carreira específica. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio Sistema Estadual de Meio Ambiente, que pode contar com um grupo de servidores polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

Todas as carreiras possuem quinze graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho positivas e seis níveis, com interstício para promoção de cinco anos, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho positivas.

Os vários níveis estão caracterizados em termos de titulação acadêmica, variando da exigência de conclusão da 4ª. série, para a carreira de Auxiliar Ambiental a Mestrado, para as carreiras, de Gestor Ambiental e Analista Ambiental, conforme quadro a seguir.

Carreiras do Sistema Estadual de Meio Ambiente	Titulação Acadêmica Exigida para Cada Nível					
	4a. Série Ensino Fundamental	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Pós-Graduação "lato sensu"	Pós-Graduação "stricto sensu"
I - Gestor Ambiental;				Nível I, II e III	Nível IV	Nível IV, V e VI

II - Analista Ambiental;				Nível I, II e III	Nível IV	Nível IV, V e VI
III - Técnico Ambiental;			Nível I a IV	Nível V e VI		
IV - Auxiliar Ambiental.	Nível I, II e III	Nível IV e V	Nível VI			

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vier a ser regulamentado.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado, desde que essa formação guarde relação com as atribuições da carreira do servidor. Entendida dessa maneira, a movimentação por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido mais abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva, em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Por fim, fica facultado ao atual servidor a opção pelo não enquadramento na estrutura das novas carreiras constituídas, opção que poderá ser exercida no prazo de 90 dias contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.336/2003

Institui e estrutura as carreiras do Sistema Estadual de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável e dá outras providências.

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art.1º - Ficam instituídas as carreiras de Gestor Ambiental, composta por setenta e três cargos de provimento efetivo, Analista Ambiental, composta por novecentos e sessenta e sete cargos de provimento efetivo, Técnico Ambiental, composta por quatrocentos e cinqüenta cargos de provimento efetivo, e Auxiliar Ambiental, composta por cento e setenta e sete cargos de provimento efetivo, estruturadas na forma desta lei e constantes do seu Anexo I.

Art.2º - As carreiras possuem as seguintes atribuições gerais:

I - Gestor Ambiental - desempenho de todas as atividades técnicas e logísticas, de nível superior, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável - SEMAD, especialmente:

a) formulação das políticas estaduais de meio ambiente afetas à:

1 - regulação, gestão e ordenamento do uso e acesso aos recursos ambientais;

2 - melhoria da qualidade ambiental e uso sustentável dos recursos naturais;

3 - integração da gestão ambiental;

4 - gestão de recursos hídricos;

5 - conservação da biodiversidade e desenvolvimento florestal;

b) estudos e propostas de instrumentos estratégicos para a implementação das políticas estaduais de meio ambiente, bem como para seu acompanhamento, avaliação e controle e desenvolvimento de estratégias e proposição de soluções de integração entre políticas ambientais e setoriais com base nos princípios e diretrizes do desenvolvimento sustentável;

II - Analista Ambiental - desenvolvimento de todas as atividades técnicas e logísticas de nível superior, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos que compõem o Sistema Estadual de Meio Ambiente, em especial as que se relacionem com as seguintes atividades:

a) regulação, controle, fiscalização, licenciamento, perícia e auditoria ambiental;

b) monitoramento ambiental;

c) gestão, proteção e controle da qualidade ambiental;

d) ordenamento dos recursos naturais;

e) conservação dos ecossistemas, da flora, da fauna, incluindo a administração das unidades de conservação;

f) manejo florestal e silvicultura;

g) estímulo e difusão de tecnologias, informação e educação ambiental.

III - Técnico Ambiental - desempenho de todas as atividades técnicas e logísticas, de nível intermediário, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos que compõem o Sistema Estadual de Meio Ambiente, em especial:

a) prestação de suporte e apoio técnico especializado às atividades dos Gestores e Analistas Ambientais;

b) execução de atividades de coleta, seleção e tratamento de dados e informações especializadas voltadas para as atividades finalísticas;

c) orientação e controle de processos voltados às áreas de conservação, pesquisa, proteção, defesa ambiental e dos recursos hídricos;

IV - Auxiliar Ambiental - desenvolvimento de todas as atividades técnicas e logísticas, de nível básico, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo dos órgãos que compõem o Sistema Estadual de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, em especial:

a) prestação de suporte e apoio técnico especializado às atividades dos Gestores, Analistas e Técnicos Ambientais;

b) execução de processos voltados às áreas de conservação, pesquisa, proteção, defesa ambiental e dos recursos hídricos.

§ 1º - As atribuições específicas das carreiras de que trata esta lei serão definidas em regulamento.

§ 2º - As carreiras de Analista Ambiental e Técnico Ambiental possuem natureza de atividade exclusiva de Estado quando no exercício de suas atribuições que configurem Poder de Polícia, na forma de regulamento.

Art. 3º - Para os efeitos desta lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art. 4º - As carreiras de que trata esta lei são integrantes do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Meio Ambiente, pertencentes ao Quadro de Pessoal dos seguintes órgãos e entidades das administrações direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo:

I - Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável - SEMAD, com as carreiras de Gestor Ambiental, Técnico Ambiental e Auxiliar Ambiental;

II - Instituto Estadual de Florestas - IEF, com as carreiras de Analista Ambiental, Técnico Ambiental e Auxiliar Ambiental;

III - Instituto Mineiro de Gestão de Águas - IGAM, com as carreiras de Analista Ambiental, Técnico Ambiental e Auxiliar Ambiental;

IV - Fundação Estadual do Meio Ambiente - FEAM, com as carreiras de Analista Ambiental, Técnico Ambiental e Auxiliar Ambiental.

Parágrafo único - Os órgãos e entidades de que trata o "caput" compõem o Sistema Estadual de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável.

Art. 5º - A lotação e relocação dos cargos efetivos destas carreiras nos órgãos e entidades do Poder Executivo elencados no art.4º serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade.

Art.6º - Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras entre órgãos e entidades do Poder Executivo dela integrantes, condicionada à existência de vaga na mesma carreira no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido, nos termos do regulamento.

Art.7º - Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras para órgão ou entidade não integrante destas carreiras para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art. 8º - A carga horária semanal de trabalho dos servidores que, após a publicação desta lei, ingressarem em cargos das carreiras de que trata o art.1º será de trinta ou quarenta horas semanais, conforme definido em edital de concurso público.

Parágrafo único - Fica mantida a atual jornada de trabalho dos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei.

Capítulo II

Da Carreira

Art. 9º - Constituem fases da carreira:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.10 - O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial da carreira e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - O ingresso nas carreiras de que trata esta lei dependerá de comprovação mínima de habilitação em:

I - Gestor Ambiental e Analista Ambiental: nível superior de escolaridade, conforme definido em edital;

II - Técnico Ambiental: nível intermediário de escolaridade, conforme definido em edital.

§ 2º - Para fins do disposto nesta lei, considera-se:

I - nível superior: formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

II - nível intermediário: formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

Art.11 - O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas, ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário, nos termos do regulamento.

§ 1º - Para o cargo de Técnico Ambiental, durante a primeira etapa, poderá ser exigido exame de habilidade específica, conforme dispuser o edital do concurso.

§ 2º - As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

§ 3º - O curso a que se refere o inciso IV será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro - FJP.

§ 4º - Não haverá novos ingressos para a carreira de Auxiliar Ambiental.

Art.12 - Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§ 1º - O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§ 2º - São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII do §2º do art.11;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento Na Carreira

Art.13 - O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de que trata esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.14 - Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.15 - Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único - O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata o "caput" dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.16 - A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira ou do nível no qual o servidor tenha ingressado.

Art.17 - A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido.

Parágrafo único - As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da FJP.

Art.18 - Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único - Os títulos apresentados para aplicação do disposto no "caput" poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art. 19 - Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo;

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único - Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art. 20 - A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os arts.14, 15, 17 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

Capítulo III

Da Implantação e da Administração das Carreiras

Art.21 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo dos órgãos e entidades do Sistema Estadual de Meio Ambiente ficam transformados, na forma da correlação estabelecida no Anexo II, da seguinte maneira:

I - os cargos efetivos de Analista da Administração e Analista de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável lotados na SEMAD ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Gestor Ambiental;

II - os cargos efetivos de Analista de Ciência e Tecnologia, Assistente de Ciência e Tecnologia, Pesquisador e Pesquisador Pleno lotados na FEAM, os cargos efetivos de Analista de Florestas e Biodiversidade, Analista de Administração, Analista de Apoio Técnico e Especialista em Floresta e Biodiversidade lotados no IEF, e os cargos efetivos de Analista da Administração, Analista de Recursos Hídricos e Especialista em Recursos Hídricos lotados no IGAM ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Analista Ambiental;

III - os cargos efetivos de Auxiliar Administrativo, Técnico de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, Técnico Administrativo, Auxiliar de Administração e Auxiliar de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável lotados na SEMAD, o cargo efetivo de Técnico de Atividade de Pesquisa lotado na FEAM, os cargos efetivos de Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico de Recursos Hídricos e Auxiliar de Recursos Hídricos lotados no IGAM, e os cargos efetivos de Auxiliar Técnico, Técnico de Defesa Ambiental, Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo e Técnico Florestal lotados no IEF ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico Ambiental;

IV - Os cargos efetivos de Motorista e Agente de Administração lotados na SEMAD, o cargo efetivo de Auxiliar de Atividade de Pesquisa lotado na FEAM, os cargos efetivos de Agente de Administração, Agente de Serviços Hídricos, Ajudante de Serviços Gerais, Ajudante de Serviços Hídricos, Motorista e Oficial de Serviços Gerais lotados no IGAM, e os cargos efetivos de Guarda-Parques, Viveirista, Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, Oficial de Serviços Gerais, Telefonista e Agente de Administração lotados no IEF ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar Ambiental.

§ 1º - Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes destas carreiras são os constantes do Anexo I, e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta lei são considerados extintos.

§ 2º - Ficam extintos dezoito cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais da SEMAD, do IEF e do IGAM, trinta e dois cargos vagos de provimento efetivo de Guarda-parques do IEF, vinte e cinco cargos vagos de provimento efetivo de Guia-Florestal do IEF, vinte e três cargos vagos de provimento efetivo de Motorista do IEF e do IGAM, vinte e oito cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais do IEF, quatrocentos e quatro cargos vagos de provimento efetivo de Viveirista do IEF, dez cargos vagos de provimento efetivo de

Ajudante de Serviços Hídricos do IGAM, cinco cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável da SEMAD, cento e quarenta e três cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração do IEF, doze cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Serviços Hídricos do IGAM, dezoito cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar de Atividades de Pesquisa da FEAM, um cargo vago de provimento efetivo de Telefonista do IEF e noventa e oito cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo do IEF.

§ 3º - Ficam criados no Anexo I trezentos e vinte cargos efetivos de Analista Ambiental e cinquenta e quatro cargos efetivos de Gestor Ambiental.

§ 4º - Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art.22 - Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados nos órgãos e entidades que compõe o Sistema Estadual do Meio Ambiente serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único - O enquadramento de que trata o "caput" não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art.23 - As tabelas de vencimento básico destas carreiras deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Art.24 - As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.22 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.23 e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único - Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art.25 - Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.22 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico desta carreira, bem como do decreto a que se refere o art.24.

§ 1º - Os atos a que se refere o "caput" somente produzirão efeitos após sua publicação.

§ 2º - Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§ 3º - Os atos a que se refere o "caput" serão realizados por meio de resolução conjunta do Secretário de Estado de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.26 - A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante destas carreiras, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§ 1º - Os cargos resultantes da transformação de que trata o "caput", decorrentes dos arts. 105 e 106 da emenda à Constituição Estadual nº 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§ 2º - Aplica-se ao servidor a que se refere o "caput" as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts.22 e 24.

§ 3º - Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura destas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o §2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§ 4º - A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§ 5º - O quantitativo de cargos a que se refere o §1º e de função pública de que trata o §3º é o constante do Anexo III.

Art. 27 - Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o "caput" será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular do órgão ou entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado;

III - o direito de opção decai em até noventa dias contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista no "caput" serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista no "caput" não farão jus às vantagens atribuídas à nova carreira instituída;

VI - a opção de que trata o "caput" não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003;

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta lei constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o "caput", bem como da extinção prevista no inciso IV.

§ 1º - O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o "caput" não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art.1º.

§ 2º - O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta lei somente será permitido até o limite definido no parágrafo anterior.

Art.28 - O servidor inativo será enquadrado na estrutura das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único - Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.27 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.29 - O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nestas carreiras em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para a carreira instituída por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art. 118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.30 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Anexo I

(a que se referem os arts.1º, 21,22 e 23 da Lei nº de de de 2003)

ESTRUTURA DA CARREIRA

Carreira de Auxiliar Ambiental Jornada de Trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	4ª série fundamental	177	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II	4ª série fundamental		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III	4ª série fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV	Fundamental		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P	
V	Fundamental		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	
VI	Intermediário		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI L	VI M	VI N	VI O	VI P	

Carreira de Técnico Ambiental Jornada de Trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Intermediário	450	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	

															M			
IV	Intermediário		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P	
V	Superior		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O	V P	
VI	Superior		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI L	VI M	VI N	VI O	VI P	

Carreira de Analista Ambiental Jornada de Trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	Superior	967	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV	<i>Stricto Sensu ou Lato Sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP
V	<i>Stricto Sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP
VI	<i>Stricto Sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP

Carreira de Gestor Ambiental Jornada de Trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	Superior	73	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV	<i>Stricto Sensu ou Lato Sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP
V	<i>Stricto Sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP
VI	<i>Stricto Sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP

ANEXO II

(a que se referem os arts.21, 22, 26 e 28 da lei nº de de de 2003)

TABELA DE CORRELAÇÃO

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA
----------------	---------------

CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Analista da Administração, Analista de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável	Superior	SEMAD	Carreira de Gestor Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II e III: superior; nível IV: <i>Stricto Sensu ou Lato Sensu</i>; níveis V e VI: pós-graduação <i>stricto Sensu</i>.

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Analista de Ciência e Tecnologia, Assistente de Ciência e Tecnologia, Pesquisador, Pesquisador Pleno	Superior	FEAM	Carreira de Analista Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II e III: superior; nível IV: <i>Stricto Sensu ou Lato Sensu</i>; níveis V e VI: pós-graduação <i>Stricto Sensu</i>.
Analista da Administração, Analista de Recursos Hídricos, Especialista em Recursos Hídricos.	Superior	IGAM		
Analista de Florestas e Biodiversidade, Analista de Administração, Analista de Apoio Técnico, Especialista em Florestas e Biodiversidade	Superior	IEF		

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Auxiliar Administrativo, Técnico de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, Técnico Administrativo, Auxiliar de Administração, Auxiliar de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável	Intermediário	SEMAD	Carreira de Técnico Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II, III e IV: intermediário; níveis V e VI: superior

Técnico de Atividade de Pesquisa	Intermediário	FEAM		
Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico de Recursos Hídricos, Auxiliar de Recursos Hídricos	Intermediário	IGAM		
Auxiliar Técnico, Técnico de Defesa Ambiental, Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico Florestal	Intermediário	IEF		
SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Motorista	4ª série do ensino fundamental	SEMAD	Carreira de Auxiliar Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • níveis I, II e III: 4ª série do ensino fundamental; • níveis IV e V: fundamental; • nível VI: intermediário.
Agente de Administração	Fundamental	SEMAD		
Auxiliar de Atividade de Pesquisa	Fundamental	FEAM		
Agente de Administração, Agente de Serviços Hídricos	Fundamental	IGAM		
Ajudante de Serviços Gerais, Ajudante de Serviços Hídricos, Motorista, Oficial de Serviços Gerais	4ª série do ensino fundamental	IGAM		
Guarda-parques, Viveirista, Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, Oficial de Serviços Gerais	4ª série do ensino fundamental	IEF		
Telefonista, Agente de Administração	Fundamental	IEF		

(a que se refere o §5º do art.26 da Lei nº)

QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA

EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
Sistema Estadual de Meio Ambiente	Gestor Ambiental	07
	Analista Ambiental	191
	Técnico Ambiental	123
	Auxiliar Ambiental	248
TOTAL		569"

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 144/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o Projeto de Lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Saúde, compreendendo a Secretaria de Estado da Saúde - SES -, a Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG -, a Fundação Ezequiel Dias - FUNED - e a Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia de Minas Gerais - HEMOMINAS.

O Projeto de Lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente Projeto de Lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente Projeto de Lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como estão sendo propostas.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus Nobres Pares o presente Projeto de Lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Exposições de Motivos do Projeto de Lei Que Institui e Estrutura as Carreiras do Sistema Estadual de Saúde

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na Administração Pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece, como requisito necessário para desenvolvimento na carreira, a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

A presente proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui as carreiras dos órgãos e entidades pertencentes ao Sistema Estadual de Saúde formado pela Secretaria de

Estado da Saúde - SES -, pela Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG -, pela Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais - HEMOMINAS - e pela Fundação Ezequiel Dias - FUNED -, sendo que os servidores dos respectivos Quadros de Pessoal poderão desempenhar suas atribuições em quaisquer dos órgãos e entidades do sistema, mediante o instrumento da cessão de servidor. A simplificação e uniformização das estruturas das carreiras, somadas a uma descrição mais ampla das atribuições dos cargos efetivos, possibilitarão aumento significativo da mobilidade institucional, setorial e intersetorial dos servidores efetivos na Administração Pública. Desta forma, grande parte da demanda por servidores em cada órgão ou entidade poderá ser suprida sem a criação de cargos e, por conseguinte, sem implicar aumento de despesas com pessoal.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º, da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta propõe a extinção de três mil, cento e sessenta e três cargos de nível fundamental e a criação de dois mil, duzentos e trinta e três cargos de nível médio e oitocentos e cinqüenta e cinco de nível superior, aumentando o nível de escolaridade exigido aos futuros servidores.

A valorização dos servidores públicos, no contexto do Plano de Carreiras do Sistema Estadual de Saúde, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As catorze carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, das entidades que integram o Sistema Estadual de Saúde. Na Secretaria de Estado de Saúde serão implantadas as carreiras de Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde, composta por dois mil, quatrocentos e sessenta e um cargos, de Técnico em Atenção à Saúde, composta por um mil, setecentos e noventa e oito cargos, de Técnico em Gestão de Saúde, composta por um mil, cento e oitenta e três cargos, de Analista em Atenção à Saúde, composta por um mil, setecentos e setenta e três cargos, e de Especialista em Políticas em Gestão de Saúde, composta por dois mil, quinhentos e cinqüenta e quatro cargos. Na FHEMIG serão implantadas as carreiras de Auxiliar de Apoio à Saúde, composta por setecentos e trinta e seis cargos, de Técnico Operacional de Saúde, composta por quatro mil, duzentos e cinqüenta e cinco cargos, e de Analista de Gestão e Assistência à Saúde, composta por dois mil, quinhentos e cinqüenta e três cargos. Na HEMOMINAS serão implantadas as carreiras de Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia, composta por quinze cargos, de Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia, composta por quinhentos e sessenta e dois cargos, e de Analista de Hematologia e Hemoterapia, composta por duzentos e noventa e três cargos. Na FUNED serão implantadas as carreiras de Auxiliar de Saúde e Tecnologia, composta por cinqüenta cargos, de Técnico de Saúde e Tecnologia, composta por duzentos e noventa e três cargos, e de Analista de Saúde e Tecnologia, composta por duzentos e vinte e quatro cargos.

A organização das carreiras respeita duas orientações principais. A primeira aponta para a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho com o desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolarização dos servidores públicos. Nas carreiras propostas, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira, com base na valorização da titulação acadêmica do servidor.

Diante da diretriz de formação de um quadro de servidores qualificados e prontos para o atendimento das demandas da sociedade não mais haverá ingresso para as carreiras de nível fundamental de escolaridade. Nesse sentido, o ingresso de novos servidores no Sistema Estadual de Saúde se dará em nível mínimo de escolaridade correspondente ao ensino médio.

A aplicação da segunda orientação e a fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras tornam mais abrangentes as definições das atribuições de cada cargo. Como resultado dessa orientação, todos os atuais 81 cargos serão transformados em apenas 14, cada um dos quais estruturado em uma carreira específica. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio sistema, que pode contar com um grupo de servidores polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui uma promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui uma progressão.

Todas as carreiras possuem dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho positivas e seis níveis, com interstício para promoção de cinco anos, acrescido da exigência de cinco avaliações de desempenho positivas.

Os vários níveis estão caracterizados em termos de titulação acadêmica, conforme quadro a seguir:

Carreiras do Sistema Estadual de Saúde	Titulação Acadêmica Exigida para Cada Nível					
	4a. Série Ensino Fundamental	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Pós-Graduação "lato sensu" ou "stricto sensu"	Pós-Graduação "stricto sensu"
I - Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde	Nível I	Nível II	Nível III			
II - Técnico em Atenção à Saúde			Níveis I e II	Nível III	Nível IV	

III- Técnico em Gestão de Saúde			Níveis I e II	Nível III	Nível IV	
IV - Analista em Atenção à Saúde				Níveis I a III	Níveis III e IV	
V - Especialista em Políticas e Gestão de Saúde				Níveis I a III	Níveis III e IV	
VI - Auxiliar de Apoio da Saúde	Nível I	Níveis II e III	Nível IV			
VII - Técnico Operacional da Saúde			Níveis I, II e III	Nível IV	Nível V	
VIII - Analista de Gestão e Assistência Saúde				Níveis I, II e III	Níveis IV e V	
IX - Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia	Nível I	Nível II	Nível III			
X - Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia			Níveis I e II	Níveis III e IV	Nível V	
XI - Analista de Hematologia e Hemoterapia				Níveis I e II	Níveis III e IV	
XII - Auxiliar de Saúde e Tecnologia	Nível I	Nível II	Nível III			
XIII - Técnico em Saúde e Tecnologia			Níveis I e II	Níveis III e IV	Nível V	
XIV - Analista em Saúde e Tecnologia				Níveis I e II	Nível III	Nível IV

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vier a ser regulamentado.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido mais abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Por fim, fica facultado ao atual servidor a opção pelo não-enquadramento na estrutura das novas carreiras constituídas, opção que poderá ser exercida no prazo de noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.337/2003

Institui e estrutura as carreiras do Sistema Estadual de Saúde de Minas Gerais.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Ficam instituídas e estruturadas as carreiras do Sistema Estadual de Saúde de Minas Gerais, estruturadas na forma desta Lei e constantes de seu Anexo I, com a seguinte composição:

I - Carreira de Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde, composta por dois mil quatrocentos e sessenta e um cargos de provimento efetivo, carreira de Técnico em Atenção à Saúde, composta por mil setecentos e noventa e oito cargos de provimento efetivo, carreira de Técnico em Gestão de Saúde, composta por mil cento e oitenta e três cargos de provimento efetivo, carreira de Analista em Atenção à Saúde, composta por mil setecentos e setenta e três cargos de provimento efetivo e carreira de Especialista em Políticas e Gestão de Saúde, composta por dois mil quinhentos e cinquenta e quatro cargos de provimento efetivo, destinadas ao exercício de atividades de política e gestão em saúde e atenção à saúde no âmbito da Secretaria de Estado de Saúde de Minas Gerais - SES/MG;

II - Carreira de Auxiliar de Apoio da Saúde, composta por setecentos e trinta e seis cargos de provimento efetivo, carreira de Técnico Operacional da Saúde, composta por quatro mil duzentos e cinquenta e cinco cargos de provimento efetivo e carreira de Analista de Gestão e Assistência à Saúde, composta por dois mil quinhentos e quarenta e três cargos de provimento efetivo, destinadas ao exercício de atividades de assistência médica e hospitalar no âmbito da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG;

III - Carreira de Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia, composta por quinze cargos de provimento efetivo, carreira de Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia, composta por quinhentos e sessenta cargos de provimento efetivo e carreira de Analista de Hematologia e Hemoterapia, composta por duzentos e noventa e três cargos de provimento efetivo, destinadas ao exercício de atividades de Hematologia e Hemoterapia no âmbito da Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais - HEMOMINAS;

IV - Carreira de Auxiliar de Saúde e Tecnologia, composta por cinquenta cargos de provimento efetivo, carreira de Técnico de Saúde e Tecnologia, composta por duzentos e noventa e três cargos de provimento efetivo e carreira de Analista de Saúde e Tecnologia, composta por duzentos e vinte e quatro cargos de provimento efetivo, destinadas ao exercício de atividades de saúde e tecnologia no âmbito da Fundação Ezequiel Dias - FUNED.

§1º Integram o Sistema Estadual de Saúde os seguintes órgãos e entidades: Secretaria de Estado de Saúde - SES/MG, Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG, Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais - HEMOMINAS e Fundação Ezequiel Dias - FUNED.

§2º Compete à Secretaria de Estado de Saúde, observadas as normas e diretrizes da SEPLAG, definir e coordenar a Política de Recursos Humanos no âmbito do Sistema Estadual de Saúde.

Art.2º As atribuições gerais das carreiras integrantes do Sistema Estadual de Saúde são as constantes do Anexo IV.

Parágrafo único. As atribuições específicas das carreiras de que trata esta Lei serão definidas em regulamento.

Art.3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da

carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º As carreiras de que trata esta Lei são integrantes do Grupo de Atividades de Saúde, pertencentes aos Quadros de Pessoal dos órgãos e entidades integrantes do Sistema Estadual de Saúde de Minas Gerais, da seguinte forma:

I - Secretaria de Estado de Saúde, com as carreiras de Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde, Técnico em Atenção à Saúde, Técnico em Gestão de Saúde, Analista em Atenção à Saúde, Especialista em Políticas e Gestão de Saúde;

II - Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais - FHEMIG, com as carreiras de Auxiliar de Apoio da Saúde, Técnico Operacional da Saúde, Analista de Gestão e Assistência à Saúde;

III - Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais - HEMOMINAS, com as carreiras de Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia, Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia, Analista de Hematologia e Hemoterapia;

IV - Fundação Ezequiel Dias - FUNED, com as carreiras de Auxiliar de Saúde e Tecnologia, Técnico de Saúde e Tecnologia e Analista de Saúde e Tecnologia.

Art.5º Poderá haver cessão de servidor ocupante de cargo de provimento efetivo ou detentor de função pública das carreiras de que trata esta Lei para instituições públicas que integram o Sistema Único de Saúde, mediante convênios de cooperação técnica, nos termos de regulamento.

§1º Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo ou detentor de função pública de que trata o *caput* para órgão ou entidade não integrante das carreiras instituídas por esta Lei para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

§2º Os convênios a que se refere o *caput* são dispensáveis quando da movimentação de servidores entre os órgãos e entidades integrantes do Sistema Estadual de Saúde.

Art.6º Os ocupantes de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de que trata esta Lei cumprirão jornada de:

I - quarenta horas semanais para ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras de Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia, Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia e Analista de Hematologia e Hemoterapia, Auxiliar de Saúde e Tecnologia, Técnico de Saúde e Tecnologia e Analista de Saúde e Tecnologia;

II - trinta horas semanais para ocupantes de cargo de provimento efetivo das demais carreiras instituídas por esta Lei.

Parágrafo único. Ficam mantidas as atuais cargas horárias de trabalho dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo dos Quadros de Pessoal do Sistema Estadual de Saúde.

CAPÍTULO II

DAS CARREIRAS

Art.7º Constituem fases das carreiras:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art. 8º O ingresso nas carreiras instituídas por esta Lei dar-se-á em cargo público de provimento efetivo mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º O ingresso nas carreiras pertencentes aos Quadros de Pessoal da Secretaria de Estado de Saúde e da Fundação HEMOMINAS, bem como nas carreiras de Técnico Operacional de Saúde, do Quadro de Pessoal da FHEMIG e de Técnico de Saúde e Tecnologia, do Quadro de Pessoal da FUNED, ocorrerá no primeiro grau do nível inicial das carreiras e dependerá da comprovação mínima de habilitação em nível:

I - superior, conforme edital do concurso público, para as carreiras de Analista em Atenção à Saúde, Especialista em Políticas e Gestão de Saúde e Analista de Hematologia e Hemoterapia;

II - intermediário, conforme edital do concurso público, para as carreiras de Técnico em Atenção à Saúde, Técnico em Gestão de Saúde, Técnico Operacional da Saúde, Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia e Técnico de Saúde e Tecnologia.

§ 2º O ingresso nas carreiras de Analista de Saúde e Tecnologia e de Analista de Gestão e Assistência à Saúde ocorrerá no primeiro grau do nível correspondente à formação exigida e dependerá da comprovação de nível de escolaridade:

I - superior, conforme edital do concurso público, para ingresso no nível inicial;

II - superior, acumulado com pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu*, conforme edital do concurso público, para ingresso nos níveis IV e V das carreiras de Analista de Gestão e Assistência à Saúde e Analista de Saúde e Tecnologia.

§3º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I - nível superior: a formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

II - nível intermediário: a formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

§4º Não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde, Auxiliar de Apoio da Saúde, Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia e Auxiliar de Saúde e Tecnologia de que trata esta Lei.

Art. 9º A abertura de concurso público para fins de provimento de cargos em nível diverso do inicial das carreiras de Analista de Saúde e Tecnologia e de Analista de Gestão e Assistência à Saúde levará em conta o quantitativo de cargos vagos existentes após concluídas todas as promoções dos servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao referido nível.

§ 1º A nomeação de candidatos aprovados em concurso público nos termos deste artigo ocorrerá quando não existirem servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao referido nível.

§ 2º Em caso de vacância de cargos durante o prazo de validade do concurso a que se refere o *caput* deste artigo, a nomeação dos candidatos aprovados só ocorrerá quando não houver servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao nível em que ocorrer a

vacância de cargos.

Art. 10. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - habilitação técnico-profissional;

IV - prova prática.

Parágrafo único. As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares.

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

Art.11. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§1º O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do parágrafo único do art. 10;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento na Carreira

Art.12. O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.13. Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à

permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.14. Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único. O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.15. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art.16. A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento desde que aprovadas pela Direção de cada órgão e se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido.

Parágrafo único. As atividades de que trata o inciso I serão realizadas em parceria com a Escola de Saúde da Fundação Ezequiel Dias e com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.17. Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de:

I - formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira;

II - participação em atividades de formação e aperfeiçoamento, com carga horária mínima de trezentos e sessenta horas, aprovadas pela administração de cada órgão e desenvolvidas pela Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Parágrafo único. Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art.18. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao

afastamento, desde que tenha sido submetido à respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art.19. A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os arts.13, 14, 16 e 17 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

CAPÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DAS CARREIRAS

Art.20. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível superior lotados na Secretaria de Estado de Saúde e ocupados por servidores em exercício no Nível Central e nas Unidades Administrativas das Diretorias Descentralizadas de Saúde ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Especialista em Políticas e Gestão de Saúde, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.21. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível superior lotados na Secretaria de Estado de Saúde e ocupados por servidores à disposição dos municípios ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Analista em Atenção à Saúde, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.22. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível intermediário lotados na Secretaria de Estado de Saúde e ocupados por servidores em exercício no Nível Central e nas Unidades Administrativas das Diretorias Descentralizadas de Saúde ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Técnico em Gestão de Saúde, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.23. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível intermediário lotados na Secretaria de Estado de Saúde e ocupados por servidores à disposição dos municípios ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Técnico em Atenção à Saúde, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.24. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível fundamental lotados na Secretaria de Estado de Saúde ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.25. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível superior lotados na FHEMIG ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Analista de Gestão e Assistência à Saúde, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.26. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível intermediário lotados na FHEMIG ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Técnico Operacional da Saúde, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.27. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível fundamental lotados na FHEMIG ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar de Apoio da Saúde, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.28. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível superior lotados na HEMOMINAS ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Analista de Hematologia e Hemoterapia, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.29. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível intermediário lotados na HEMOMINAS ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.30. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível fundamental lotados na HEMOMINAS ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.31. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível superior lotados na FUNED ficam

transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Analista de Saúde e Tecnologia, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.32. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível intermediário lotados na FUNED ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Técnico de Saúde e Tecnologia, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.33. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de nível fundamental lotados na FUNED ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar de Saúde e Tecnologia, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.34. Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras instituídas por esta Lei são os constantes do Anexo I e os cargos cujo quantitativo não esteja relacionado nesta Lei são considerados extintos.

Art.35. Ficam extintos os seguintes cargos de provimento efetivo:

I - quinhentos e dez cargos vagos de Ajudante de Serviços Gerais, setenta cargos vagos de Motorista, dez cargos vagos de Oficial de Serviços Gerais, mil e sessenta e um cargos vagos de Agente de Administração, dezoito cargos vagos de Agente de Serviços de Manutenção, seiscentos e sessenta e um cargos vagos de Agente de Serviços de Saúde, dois cargos vagos de Agente de Telecomunicações, cinco cargos vagos de Telefonista, cento e sessenta e sete cargos vagos de Assistente Técnico de Saúde, duzentos e oitenta e quatro cargos vagos de Auxiliar Administrativo, vinte e seis cargos vagos de Analista de Saúde, vinte cargos vagos de Analista da Administração, três cargos vagos de Analista da Cultura, um cargo vago de Analista de Obras Públicas e um cargo vago de Analista de Planejamento, lotados no Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Saúde;

II - trinta e quatro cargos vagos de Ajudante de Serviços Gerais, trinta e três cargos vagos de Motorista, setenta e dois cargos vagos de Oficial de Serviços Gerais, doze cargos vagos de Agente de Administração, vinte e dois cargos vagos de Agente da Saúde e quatorze cargos vagos de Telefonista, lotados no Quadro de Pessoal da FHEMIG;

III - quarenta cargos vagos de Agente de Administração, quarenta e seis cargos vagos de Auxiliar de Saúde, sete cargos vagos de Agente de Saúde, noventa e um cargos vagos de Ajudante de Serviços Gerais, vinte e três cargos vagos de Motorista, dezesseis cargos vagos de Oficial de Saúde e dez cargos vagos de Telefonista, lotados no Quadro de Pessoal da HEMOMINAS;

IV - onze cargos vagos de Auxiliar de Atividade de Pesquisa lotados no Quadro de Pessoal da FUNED.

Art.36. Ficam criados no Anexo I desta Lei:

I - dois cargos de provimento efetivo de Especialista em Políticas e Gestão de Saúde e dezoito cargos de provimento efetivo de Técnico em Gestão de Saúde, lotados no Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Saúde;

II - setecentos e trinta e quatro cargos de provimento efetivo de Analista de Gestão e Assistência à Saúde e mil cento e trinta e quatro cargos de provimento efetivo de Técnico Operacional da Saúde, lotados no Quadro de Pessoal da FHEMIG;

III - quarenta e um cargos de provimento efetivo de Analista de Hematologia e Hemoterapia e trinta e sete cargos de provimento efetivo de Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia, lotados no Quadro de Pessoal da HEMOMINAS;

IV - oitenta e nove cargos de provimento efetivo de Analista de Saúde e Tecnologia e cento e setenta e oito cargos de provimento efetivo de Técnico de Saúde e Tecnologia, lotados no Quadro de Pessoal da FUNED.

Art.37. Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art.38. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados na

Secretaria de Estado de Saúde, na Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais, na Fundação Centro de Hematologia e Hemoterapia do Estado de Minas Gerais e na Fundação Ezequiel Dias serão enquadrados nas estruturas estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art.39. As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta Lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória e observada a estrutura prevista no Anexo I.

Parágrafo único. Poderão ser incorporadas ao vencimento básico dos servidores de que trata esta lei a parcela remuneratória complementar de que trata a Lei Delegada nº 41, de 2000, o abano de que trata a Lei Delegada nº 38, de 1997, a Gratificação Saúde de que trata a Lei nº 14.175, de 16 de janeiro de 2002 e a Gratificação Complementar instituída pela Lei Delegada nº 44, de doze de julho de 2000, desde que tais incorporações estejam previstas na Lei de Política Remuneratória.

Art.40. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.38 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.39, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Art.41. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.38 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar as tabelas de vencimento básico das carreiras de que trata esta Lei, bem como do decreto a que se refere o art. 40.

§1º Os atos a que se refere o *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§3º Os atos a que se refere o *caput* serão realizados por meio de resolução conjunta do titular da Secretaria de Estado de Saúde e do titular da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.42. A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante das carreiras instituídas por esta Lei, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§1º Os cargos resultantes da transformação de que trata o *caput*, decorrentes dos arts.105 e 106 da Emenda à Constituição Estadual nº 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§2º Aplicam-se ao servidor a que se refere o *caput* as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts.38 e 40.

§3º Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura das carreiras instituídas por esta Lei apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a

mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o § 2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§4º A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§5º O quantitativo de cargos a que se refere o § 1º e de funções públicas de que trata o §3º é o constante do Anexo III.

Art.43. Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta Lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o *caput* será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura das novas carreira instituídas, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular do qual o órgão ou a entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor for vinculado;

III - o direito de opção decai em até noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens atribuídas às novas carreiras instituídas;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta Lei constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o *caput*, bem como da extinção prevista no inciso IV.

§1º O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta Lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o *caput* não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art.1º.

§2º O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta Lei somente será permitido até o limite definido no parágrafo anterior.

Art.44. O servidor inativo será enquadrado na estrutura das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único. Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.43 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.45. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nas carreiras pertencentes ao Sistema Estadual de Saúde em razão de concurso público posterior à publicação desta Lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para a carreiras instituídas por esta Lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art.118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.46. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se refere o artigo 1º da Lei nº de de de 2003)

I-A . ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA SECRETARIA

DE ESTADO DE SAÚDE DE MINAS GERAIS

I.A.1 - AUXILIAR DE APOIO À GESTÃO E ATENÇÃO À SAÚDE

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL	2.461	I A	I B	I C	I D	I E	I F	I G	I H	I I	I J
II	FUNDAMENTAL		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	INTERMEDIÁRIO		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J

I.A.2 - TÉCNICO EM ATENÇÃO À SAÚDE

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	INTERMEDIÁRIO	1.798	I A	I B	I C	I D	I E	I F	I G	I H	I I	I J
II	INTERMEDIÁRIO		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	SUPERIOR		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J

I.A.3 - TÉCNICO EM GESTÃO DE SAÚDE

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	INTERMEDIÁRIO		I A	I B	I C	I D	I E	I F	I G	I H	I I	I J
II	INTERMEDIÁRIO		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	SUPERIOR		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J

I	4ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL	736	I A	I B	I C	I D	I E	I F	I G	I H	I I	I J
II	FUNDAMENTAL		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	FUNDAMENTAL		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	INTERMEDIÁRIO		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J

I.B.2 - TÉCNICO OPERACIONAL DA SAÚDE

Jornada de trabalho: 30 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	INTERMEDIÁRIO	4.255	I A	I B	I C	I D	I E	I F	I G	I H	I I	I J
II	INTERMEDIÁRIO		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	INTERMEDIÁRIO		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	SUPERIOR		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J

I.B.3 - ANALISTA DE GESTÃO E ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Jornada de trabalho: 30 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	SUPERIOR	2.543	I A	I B	I C	I D	I E	I F	I G	I H	I I	I J
II	SUPERIOR		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	SUPERIOR		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

I.C - ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA FUNDAÇÃO CENTRO DE

HEMATOLOGIA E HEMOTERAPIA DO ESTADO DE MINAS GERAIS - HEMOMINAS

I.C.1- AUXILIAR DE HEMATOLOGIA E HEMOTERAPIA

Jornada de trabalho: 40 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL	15	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	FUNDAMENTAL		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	II I	II J
III	INTERMEDIÁRIO		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ

I.C.2 - ASSISTENTE TÉCNICO DE HEMATOLOGIA E HEMOTERAPIA

Jornada de trabalho: 40 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	INTERMEDIÁRIO	560	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	INTERMEDIÁRIO		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	II I	II J
III	SUPERIOR		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	SUPERIOR		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

I.C.3 - ANALISTA DE HEMATOLOGIA E HEMOTERAPIA

Jornada de trabalho: 40 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	SUPERIOR	293	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	SUPERIOR		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	II I	II J
III	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

I.D - ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA FUNDAÇÃO EZEQUIEL DIAS - FUNED

I.D.1 - AUXILIAR DE SAÚDE E TECNOLOGIA

Jornada de trabalho: 40 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL	50	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	FUNDAMENTAL		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	II I	II J
III	INTERMEDIÁRIO		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	II I I	II I J

I.D.2 - TÉCNICO DE SAÚDE E TECNOLOGIA

Jornada de trabalho: 40 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	INTERMEDIÁRIO	293	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	INTERMEDIÁRIO		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	II I	II J
III	SUPERIOR		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	II I I	II I J
IV	SUPERIOR		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

I.D.3 - ANALISTA DE SAÚDE E TECNOLOGIA

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	SUPERIOR		IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	SUPERIOR		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	II I	II J
III	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	II I I	II I J

IV	PÓS-GRADUAÇÃO <i>STRICTO SENSU</i>	224	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
----	------------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

ANEXO II

(a que se referem os artigos 20 a 33 da Lei nº de de de 2003)

II.A - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO CARGO	ÓRGÃO	CARREIRA/ CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DAS CARREIRAS
Ajudante de Serviços Gerais	4ª Série do Ensino Fundamental	Secretaria de Estado de Saúde	Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde	Nível I: 4ª série do Ensino Fundamental Nível II: Fundamental Nível III: Intermediário
Ajudante de Serviços Gerais da Saúde				
Oficial de Serviços Gerais				
Auxiliar de Zeladoria e Economato				
Motorista				
Auxiliar de Serviços				
Agente de Administração				
Atendente				
Datilógrafo Mecanógrafo				
Auxiliar de Enfermagem				
Agente de Saúde				
Agente de Serviços de Manutenção				
Agente de Serviços de Saúde				
Agente de Telecomunicações				

Telefonista				
Assistente Técnico da Saúde	Intermediário	Secretaria de Estado de Saúde	Técnico em Atenção à Saúde	Nível I: Intermediário Nível II: Intermediário Nível III: Superior Nível IV: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Auxiliar Administrativo				
Técnico Administrativo				
Técnico da Saúde				
Assistente Técnico da Saúde	Intermediário	Secretaria de Estado de Saúde	Técnico em Gestão de Saúde	Nível I: Intermediário Nível II: Intermediário Nível III: Superior Nível IV: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Auxiliar Administrativo				
Auxiliar de Laboratório				
Auxiliar de Enfermagem				
Técnico Administrativo				
Analista da Administração	Superior	Secretaria de Estado de Saúde	Especialista em Políticas e Gestão de Saúde	Nível I: Superior Nível II: Superior Nível III: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> Nível IV: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Analista da Cultura				
Analista de Obras Públicas				
Analista de Comunicação Social				
Analista de Planejamento				
Analista do Trabalho e da Assistência Social à Criança e ao Adolescente				
Analista de Educação				
Analista de Administração de RH				
Médico				
Cirurgião Dentista				
Professor				

Analista de Saúde	Superior	Secretaria de Estado de Saúde	Analista em Atenção à Saúde	Nível I: Superior Nível II: Superior Nível III: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> Nível IV: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Analista da Justiça				
Analista de Comunicação Social				
Analista da Administração				
Analista da Cultura				
Analista de Obras Públicas				
Analista de Planejamento				

II.B - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA FHEMIG

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO CARGO	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA/CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DAS CARREIRAS
Ajudante de Serviços Gerais	4ª Série do Ensino Fundamental	FHEMIG	Auxiliar de Apoio da Saúde	Nível I: 4ª série do Ensino Fundamental
Oficial de Serviços Gerais				Nível II: Fundamental
Oficial de Saúde				Nível III: Fundamental
Motorista				Nível IV: Intermediário
Motorista de Ambulância				
Agente de Administração				
Agente da Saúde	Fundamental	FHEMIG		
Telefonista				
Atendente de Enfermagem				
Auxiliar Administrativo				Nível I: Intermediário Nível II: Intermediário Nível

Auxiliar de Saúde	Intermediário	FHEMIG	Técnico Operacional da Saúde	III: Intermediário Nível IV: Superior Nível V: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Técnico Administrativo				
Técnico de Apoio				
Técnico da Saúde				
Analista da Administração	Superior	FHEMIG	Analista de Gestão e Assistência à Saúde	Nível I: Superior Nível II: Superior Nível III: Superior Nível IV: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> Nível V: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Analista da Saúde				
Analista de Apoio Técnico				

II.C - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA FUNDAÇÃO HEMOMINAS

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO CARGO	ENTIDADE	CARREIRA/CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DAS CARREIRAS
Ajudante de Serviços Gerais	4ª Série do Ensino Fundamental	HEMOMINAS	Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia	Nível I: 4ª série do Ensino Fundamental Nível II: Fundamental Nível III: Intermediário
Motorista				
Oficial da Saúde				
Atendente de Enfermagem	Fundamental			
Agente de Administração				

Agente da Saúde				
Telefonista				
Auxiliar Administrativo	Intermediário	HEMOMINAS	Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia	Nível I: Intermediário
Auxiliar da Saúde				Nível II: Intermediário Nível III: Superior
Técnico Administrativo				Nível IV: Superior
Técnico da Saúde				Nível V: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Programador				
Analista da Administração	Superior	HEMOMINAS	Analista de Hematologia e Hemoterapia	Nível I: Superior
Analista de Apoio Técnico				Nível II: Superior
Analista da Saúde				Nível III: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
				Nível IV: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>

II.C - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA FUNDAÇÃO EZEQUIEL DIAS

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO CARGO	ENTIDADE	CARREIRA CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DAS CARREIRAS
Auxiliar de Atividades de Pesquisa	Fundamental	FUNED	Auxiliar de Saúde	Nível I: 4ª série do Ensino Fundamental Nível II: Fundamental

			e Tecnologia	Nível III: Intermediário
Técnico de Atividades de Pesquisa	Intermediário	FUNED	Técnico de Saúde e Tecnologia	Nível I: Intermediário Nível II: Intermediário Nível III: Superior Nível IV: Superior Nível V: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu sensu</i>
Analista de Ciência e Tecnologia	Superior	FUNED	Analista de Saúde e Tecnologia	Nível I: Superior
Pesquisador				Nível II: Superior
Pesquisador Pleno				Nível III: Pós-Graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> Nível IV: Pós-Graduação <i>stricto sensu</i>

ANEXO III

(a que se refere o § 5º do art. 42 da Lei nº)

QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001

E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DO QUADRO DE PESSOAL DO IPSEMG

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
Secretaria de Estado de Saúde	Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde	715
	Técnico em Atenção à Saúde	585
	Técnico em Gestão de Saúde	480
	Analista em Atenção à Saúde	626
	Especialista em Políticas e Gestão de Saúde	221
	TOTAL - SES/MG	2.601
FHEMIG	Auxiliar de Apoio da Saúde	947
	Técnico Operacional da Saúde	361
	Analista de Gestão e Assistência à Saúde	387
	TOTAL - FHEMIG	1.695

HEMOMINAS	Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia	38
	Assistente Técnico e Hematologia e Hemoterapia	62
	Analista e Hematologia e Hemoterapia	22
	TOTAL - HEMOMINAS	122
FUNED	Auxiliar de Saúde e Tecnologia	66
	Técnico de Saúde e Tecnologia	38
	Analista de Saúde e Tecnologia	41
	TOTAL - FUNED	145
TOTAL - SISTEMA ESTADUAL DE SAÚDE		4.556

ANEXO IV

(a que se refere o art. 2º da Lei nº de de 2003)

ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DO SISTEMA ESTADUAL DE SAÚDE

IV. A - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA SECRETRARIA DE ESTADO DE SAÚDE

1. Auxiliar de Apoio à Gestão e Atenção à Saúde: executar atividades técnicas e administrativas de apoio à gestão e assistência no âmbito do Sistema Único de Saúde em Minas Gerais, nos termos do que prevê a legislação vigente.
2. Técnico em Atenção à Saúde: executar atividades técnicas e administrativas de nível médio de complexidade no âmbito do Sistema Único de Saúde em Minas Gerais, nos termos do que prevê a legislação vigente.
3. Técnico em Gestão de Saúde: executar atividades técnicas e administrativas de nível médio de complexidade no âmbito do Sistema Único de Saúde em Minas Gerais, nos termos do que prevê a legislação vigente, bem como atividades de nível superior de complexidade quando designado para as funções de Epidemiologista, Auditor Assistencial e Fiscal Sanitário.
4. Analista em Atenção à Saúde: executar atividades técnicas e administrativas de nível superior de complexidade, relativas à gestão e assistência no âmbito do Sistema Único de Saúde em Minas Gerais, nos termos do que prevê a legislação vigente.
5. Especialista em Políticas e Gestão de Saúde: executar atividades técnicas e administrativas de nível superior de complexidade no desenvolvimento de políticas, planejamento, gestão, regulação, vigilância sanitária, auditoria assistencial e epidemiologia no âmbito do Sistema Único de Saúde em Minas Gerais, nos termos do que prevê a legislação vigente.

IV.B - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA FHEMIG

1. Auxiliar de Apoio da Saúde: executar atividades de apoio necessárias à consecução dos objetivos da saúde, respeitando-se as especificidades de cada profissão/função, nas áreas de manutenção geral, nutrição, lavanderia, costura, apoio administrativo e assistencial, no âmbito de atuação da FHEMIG.
2. Técnico Operacional da Saúde: executar atividades de suporte com médio nível de complexidade nas áreas administrativas e/ou assistenciais no âmbito de atuação da FHEMIG, de acordo com as especificidades da formação técnico-profissional ou função exercida.
3. Analista de Gestão e Assistência à Saúde: executar atividades de gestão, promoção e assistência à saúde, planejamento, assessoramento, coordenação, supervisão, pesquisa e execução de serviços técnicos e administrativos, no âmbito de atuação da FHEMIG, de acordo com as especificidades da formação técnico-profissional ou função exercida.

IV. C - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA HEMOMINAS

1. Auxiliar de Hematologia e Hemoterapia: realizar tarefas de apoio operacional, especializadas ou não, necessárias à execução de atividades primárias de menor complexidade no âmbito de atuação da Fundação HEMOMINAS.
2. Assistente Técnico de Hematologia e Hemoterapia: executar, sob a supervisão dos Analistas de Hematologia e Hemoterapia,

atividades de nível intermediário pertinentes às ações de hematologia e hemoterapia, de acordo com a respectiva formação técnico-profissional.

3. Analista de Hematologia e Hemoterapia: executar atividades específicas da sua formação técnico-profissional na área de hematologia e hemoterapia, bem como atividades de planejamento, análise, avaliação, execução, coordenação e controle de programas, projetos e atividades de suporte no âmbito de atuação da Fundação HEMOMINAS.

IV.D - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA FUNED

1. Auxiliar de Saúde e Tecnologia: executar atividades de apoio administrativo e logístico às tarefas específicas desenvolvidas nas áreas de atenção básica, promoção e assistência à saúde, bem como outras atividades correlatas, sob supervisão técnica.
2. Técnico de Saúde e Tecnologia: exercer atividades de suporte técnico e administrativo nas áreas de gestão, planejamento, elaboração, análise, avaliação, execução, coordenação e controle de programas e projetos de pesquisa e desenvolvimento tecnológico em saúde, bem como executar atividades correlatas na respectiva área de formação técnico-profissional, no âmbito de atuação da FUNED.
3. Analista de Saúde e Tecnologia: realizar pesquisas de desenvolvimento científico e tecnológico, executar atividades de ensino, pesquisa e extensão no campo da saúde pública, pesquisar e produzir medicamentos, bem como realizar análises laboratoriais no campo da prevenção, promoção e recuperação da saúde, bem como avaliar os serviços de saúde prestados por entidades públicas e privadas da assistência complementar."

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 145/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o Projeto de Lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Saúde e de Previdência Social, compreendendo o Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais - IPSEMG e o Instituto de Previdência dos Servidores Militares de Minas Gerais - IPSM.

O Projeto de Lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente Projeto de Lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente Projeto de Lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus Nobres Pares o presente Projeto de Lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Anexo

Exposição de Motivos

A presente proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, através da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de Lei em questão institui as seguintes carreiras das entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Saúde e de Previdência Social: Auxiliar de Seguridade Social, Técnico de Seguridade Social e Analista de Seguridade Social pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais - IPSEMG; Auxiliar Geral de Seguridade Social, Assistente Técnico de Seguridade Social e Analista de Gestão de Seguridade Social pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto de Previdência dos Servidores Militares do Estado de Minas Gerais - IPSM.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003,

que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta propõe a criação de 217 cargos novos e a extinção de 245 cargos de provimento efetivo no IPSEMG, havendo um saldo de extinção de cargos correspondente a 450 cargos, perfazendo remuneração de R\$ 202.500,00. E, ainda, a criação de 13 cargos novos e a extinção de 20 cargos de provimento efetivo no IPSM.

Essa valorização, no contexto dos planos de carreira dos Profissionais de Saúde e de Previdência Social, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos em cada uma das seis carreiras propostas, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As seis carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, das entidades que integram o Grupo de Atividades de Saúde e de Previdência Social. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados no IPSEMG e no IPSM serão enquadrados em estrutura própria constante do Anexo I da Lei, conforme tabela de correlação constante do Anexo II da mesma.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 2.615 cargos para Auxiliar de Seguridade Social, 1.153 cargos de Técnico de Seguridade Social e 1.680 cargos de Analista de Seguridade Social pertencentes ao Quadro de Pessoal do IPSEMG; 15 cargos de Auxiliar Geral de Seguridade Social, 94 cargos de Assistente Técnico de Seguridade Social e 03 cargos de analista de Gestão de Seguridade Social pertencentes ao Quadro de Pessoal do IPSM.

A organização das carreiras prevê a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional. Visando, ainda, à profissionalização dos quadros de servidores de ambas as entidades, não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar de Seguridade Social e de Auxiliar Geral de Seguridade Social, sendo possível o ingresso apenas nas carreiras de Técnico de Seguridade Social e Assistente Técnico de Seguridade Social, que exigem escolaridade a partir do nível intermediário e nas carreiras de Analista de Seguridade Social e Analista de Gestão de Seguridade Social, que exigem o nível superior de escolaridade.

As atuais 40 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal do IPSEMG, foram transformadas na carreira de Auxiliar de Seguridade Social; assim como, as atuais 21 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico de Seguridade Social e as atuais 25 classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Analista de Seguridade Social.

No Quadro de Pessoal do IPSM, as atuais 04 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente ao ensino fundamental, foram transformadas na carreira de Auxiliar Geral de Seguridade Social; a classe de Auxiliar Administrativo, de nível médio de escolaridade foi transformada na carreira de Assistente Técnico de Seguridade Social e a classe de cargos de Analista da Administração foi transformada na carreira de Analista de Gestão da Seguridade Social.

Essa fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras tem como diretriz a construção de carreiras com atribuições mais genéricas e amplas. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio sistema estadual de ensino, que pode contar com um grupo de servidores polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

Os cargos de provimento efetivo cujos quantitativos não foram relacionados nesta Lei ficam considerados como extintos.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

Todas as carreiras possuem dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho individual satisfatórias.

Todas as carreiras possuem seis níveis, com interstício para promoção de cinco anos de efetivo exercício, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho individual satisfatórias.

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vierem a ser regulamentados.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Os cargos de provimento efetivo criados, extintos e transformados em decorrência desta Lei serão identificados em decreto.

As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta Lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória.

Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta Lei, como fora sugerido pelo IPSEMG e IPSM, desde que o mesmo faça a opção por meio de requerimento expresso ao titular da entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor, em até 90 dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.338/2003

Institui e estrutura as Carreiras do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas

Gerais - IPSEMG e do Instituto de Previdência dos Servidores Militares do Estado de Minas Gerais - IPSM.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Ficam instituídas as seguintes carreiras, estruturadas na forma desta Lei e constantes de seu Anexo I:

I - Auxiliar de Seguridade Social, composta de dois mil seiscentos e quinze cargos de provimento efetivo, Técnico de Seguridade Social, composta de mil cento e cinquenta e três cargos de provimento efetivo e Analista de Seguridade Social, composta de mil seiscentos e oitenta cargos de provimento efetivo, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais - IPSEMG;

II - Auxiliar Geral de Seguridade Social, composta de quinze cargos de provimento efetivo, Assistente Técnico de Seguridade Social, composta de noventa e quatro cargos de provimento efetivo e de Analista de Gestão de Seguridade Social, composta de três cargos de provimento efetivo, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto de Previdência dos Servidores Militares do Estado de Minas Gerais - IPSM.

Art.2º As carreiras de que trata esta Lei possuem as seguintes atribuições gerais:

I - Auxiliar de Seguridade Social: executar tarefas compatíveis com o respectivo nível de escolaridade, dando suporte às atividades desenvolvidas pelo Técnico de Seguridade Social e Analista de Seguridade Social, para assegurar a prestação da assistência prevista no Regime Próprio de Previdência e Assistência Social dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais, vinculadas às competências legais do IPSEMG;

II - Técnico de Seguridade Social: executar tarefas compatíveis com o respectivo nível de escolaridade, dando suporte e apoio técnico e administrativo às atividades previstas no Regime Próprio de Previdência e Assistência Social, através da execução dos planos, projetos e programas, objetivando a implementação da assistência médica, hospitalar, farmacêutica, odontológica, previdenciária e social, atuando em todas as atividades vinculadas às competências legais do IPSEMG;

III - Analista de Seguridade Social: gerir o Regime Próprio de Previdência e Assistência Social dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais, através dos instrumentos de controle e fiscalização da arrecadação da contribuição previdenciária e da saúde, dos investimentos para manutenção dos Planos de Benefício e Custeio do Sistema Previdenciário, da formulação, implementação, execução, acompanhamento e avaliação da prestação da assistência médica, hospitalar, farmacêutica, odontológica, previdenciária e social, atuando em todas as atividades vinculadas às competências legais do IPSEMG;

IV - Auxiliar Geral de Seguridade Social: executar tarefas de apoio operacional nas áreas serviços gerais e transportes e desempenhar atividades de apoio administrativo no âmbito de atuação do IPSM;

V - Assistente Técnico de Seguridade Social: executar tarefas de apoio técnico e administrativo nas áreas de planejamento financeiro e orçamentário, administração de pessoal, contabilidade, patrimônio, transporte, serviços gerais, informática, estatística e coleta de dados, no âmbito de atuação do IPSM;

VI - Analista de Gestão de Seguridade Social: exercer atividades administrativas de planejamento, análise, revisão, auditoria, acompanhamento e coordenação, vinculadas às finalidades do IPSM.

§1º As atribuições específicas da carreiras de que trata esta Lei serão definidas em regulamento.

§2º As atribuições específicas das carreiras pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais serão definidas em regulamento, após ouvido o Conselho Deliberativo do IPSEMG - CODEI.

Art.3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º As carreiras de que trata esta Lei são integrantes dos Grupos de Atividades de Saúde e de Previdência Social, abrangendo as seguintes autarquias do Poder Executivo:

I - Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais - IPSEMG, com as carreiras de Auxiliar de Seguridade Social, de Técnico de Seguridade Social e Analista de Seguridade Social;

II - Instituto de Previdência dos Servidores Militares do Estado de Minas Gerais - IPSM, com as carreiras de Auxiliar Geral de Seguridade Social, de Assistente Técnico de Seguridade Social e de Analista de Gestão de Seguridade Social.

Art.5º Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada em órgão ou entidade não integrante destas carreiras.

Art.6º Os cargos de provimento em comissão da estrutura intermediária do IPSM, a que se refere o art.18 da Lei nº 11.406, de 28 de janeiro de 1994, e alterações posteriores, serão exercidos por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras de Analista de Gestão de Seguridade Social, Assistente Técnico de Seguridade Social e Auxiliar Geral de Seguridade Social, em limite não inferior a 20% (vinte por cento) do total desses cargos.

Parágrafo único. O cargo de provimento em comissão de Assistente do Quadro de Pessoal do IPSM somente poderá ser exercido por servidor ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras citadas no *caput*.

Art.7º A carga horária semanal de trabalho dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras instituídas por esta Lei é de:

I - 40 (quarenta) horas semanais para ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras de Auxiliar Geral de Seguridade Social, Assistente Técnico de Seguridade Social e Analista de Gestão de Seguridade Social, em exercício no IPSM;

II - 30 (trinta) horas semanais para ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras de Auxiliar de Seguridade Social e Técnico de Seguridade Social, em exercício no IPSEMG;

III - 20 (vinte) horas semanais para ocupantes de cargos de provimento efetivo da carreira de Analista de Seguridade Social, em exercício no IPSEMG.

CAPÍTULO II

DAS CARREIRAS

Art.8º Constituem fases da carreira:

- I - o ingresso;
- II - a progressão;
- III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.9º O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial das carreiras instituídas por esta Lei e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

- I - para as carreiras de Técnico da Seguridade Social e Assistente Técnico de Seguridade Social, comprovação de nível intermediário de escolaridade e, se for o caso, habilitação legal específica ou diploma de conclusão de ensino médio técnico, conforme definido no edital do concurso;
- II - para as carreiras de Analista de Seguridade Social e Analista de Gestão de Seguridade Social, comprovação de nível superior de escolaridade com habilitação legal específica, conforme definido no edital do concurso.

§1º O CODEI definirá em ato normativo as especializações das carreiras pertencentes ao Quadro de Pessoal do IPSEMG.

§2º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

- I - nível superior a formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;
- II - nível intermediário a formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

§3º Não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar de Seguridade Social e de Auxiliar Geral de Seguridade Social de que trata esta Lei.

Art.10. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

- I - provas, ou provas e títulos;
- II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;
- III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;
- IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário, na forma de regulamento.

§1º As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades de cada carreira, no mínimo:

- I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

§2º O curso a que se refere o inciso IV será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.11. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§1º O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do §1º do art.10;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento Na Carreira

Art.12. O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de que trata esta Lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.13. Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.14. Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único. O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.15. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art.16. A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido;

V - existência de vagas, apenas para as carreiras de Auxiliar de Seguridade Social e de Técnico de Seguridade Social de que trata esta Lei.

§1º O número de vagas destinadas à promoção dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras de Auxiliar de Seguridade Social e de Técnico de Seguridade Social será estabelecido anualmente pelo CODEI, observada a oportunidade e a conveniência administrativa, bem como a disponibilidade financeira e orçamentária do IPSEMG.

§2º Para efeito de desempate no processo de promoção dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras de que trata o §1º, serão apurados, sucessivamente:

I - a maior média de resultados obtidos nas avaliações de desempenho no respectivo período aquisitivo;

II - o maior tempo de serviço no nível;

III - o maior tempo de serviço na carreira;

IV - o maior tempo no serviço público estadual;

V - o maior tempo em serviço público;

VI - o servidor de maior idade.

§3º As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.17. Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção, na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único. Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para a concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art.18. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho

individual.

Art.19. A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os artigos 13, 14, 16 e 17 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

CAPÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DAS CARREIRAS

Art.20. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal do IPSEMG, ficam transformados em dois mil quinhentos e sessenta e sete cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar de Seguridade Social, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Parágrafo único. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo mencionados no *caput* são os seguintes: Auxiliar de Serviços Gerais, Auxiliar de Serviços Hospitalares e Odontológicos, Costureiro, Cozinheiro, Garçom, Porteiro, Atendente de Consultório Dentário, Atendente de Enfermagem, Auxiliar de Serviços Administrativos, Motorista, Auxiliar de Laboratório, Telefonista, Operador de Câmara Escura, Operador de Eletroencefalógrafo, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Fisioterapia, Bombeiro, Eletricista, Escriturário, Marceneiro, Recepcionista, Reparador de Equipamentos e Instalações e Técnico de Prótese Dentária.

Art.21. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo, de nível médio de escolaridade, do Quadro de Pessoal do IPSEMG, ficam transformados em novecentos e trinta e seis cargos públicos de provimento efetivo de Técnico de Seguridade Social, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Parágrafo único. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo mencionados no *caput* são os seguintes: Caixa, Desenhista, Técnico de Arquivo, Técnico de Estatística, Técnico de Segurança do Trabalho, Almoxarife, Técnico de Microfilmagem, Agente Administrativo, Assistente Administrativo, Secretária, Técnico de Enfermagem, Técnico de Nutrição e Dietética, Técnico de Patologia Clínica, Técnico de Radiologia, Assistente de Administração, Chefe de Manutenção, Chefe de Seção de Compras, Encarregado de Obras, Encarregado de Departamento de Pessoal, Mestre de Obras e Técnico de Contabilidade.

Art.22. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, do Quadro de Pessoal do IPSEMG, à exceção do cargo de Advogado, ficam transformados em mil seiscentos e oitenta cargos públicos de provimento efetivo de Analista de Seguridade Social, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Parágrafo único. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo mencionados no *caput* são os seguintes: Administrador, Arquiteto, Assistente Social, Auditor, Bibliotecário, Bioquímico, Comunicador Social, Contador, Economista, Enfermeiro, Engenheiro, Estatístico, Farmacêutico, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Nutricionista, Profissional de Ciência da Computação, Profissional de Ciências Humanas e Sociais, Psicólogo, Secretário Executivo, Terapeuta Ocupacional, Cirurgião Dentista e Médico.

Art.23. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Gerais, Motorista e Agente de Administração, do Quadro de Pessoal do IPSM, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar Geral de Seguridade Social, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.24. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, do Quadro de Pessoal do IPSM, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Assistente Técnico da Seguridade Social, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.25. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista da Administração, do Quadro de Pessoal do IPSM, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Analista de Gestão da Seguridade Social, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.26. Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata esta Lei são os constantes do Anexo I, e os cargos cujo quantitativo não esteja relacionado nesta Lei são considerados extintos.

Art.27. Ficam extintos os seguintes cargos vagos:

I - no Quadro de Pessoal do IPSEMG: um cargo de provimento efetivo de Armador, vinte e seis cargos de provimento efetivo de Atendente de Enfermagem, vinte e quatro cargos de provimento efetivo de Atendente de Consultório Dentário, dezenove cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Serviços Administrativos, vinte cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Serviços Gerais, dezessete cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Serviços Hospitalares e Odontológicos, dois cargos de provimento efetivo de Carpinteiro, treze cargos de provimento efetivo de Costureiro, vinte cargos de provimento efetivo de Cozinheiro, onze cargos de provimento efetivo de Garçom, quinze cargos de provimento efetivo de Motorista, quatorze cargos de provimento efetivo de Pedreiro, setenta e seis cargos de provimento efetivo de Porteiro, dez cargos de provimento efetivo de Servente, cinco cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Almoxarife, vinte cargos de provimento efetivo de Recepcionista, trinta e cinco cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Enfermagem, dois cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Enfermagem do Trabalho, oito cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Escritório, dezoito cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Fisioterapia, quarenta e cinco cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Laboratório, dois cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Microfilmagem, três cargos de provimento efetivo de Bombeiro, um cargo de provimento efetivo de Bombeiro Hidráulico, dois cargos de provimento efetivo de Caldeireiro, um cargo de provimento efetivo de Chaveiro, um cargo de provimento efetivo de Datilógrafo, dois cargos de provimento efetivo de Desenhista Projetista, dois cargos de provimento efetivo de Eletricista, um cargo de provimento efetivo de Eletricista de Manutenção, duzentos e trinta e seis cargos de provimento efetivo de Escriturário, um cargo de provimento efetivo de Ferramenteiro, um cargo de provimento efetivo de Marceneiro, nove cargos de provimento efetivo de Operador de Câmara Escura, treze cargos de provimento efetivo de Operador de Eletrocardiógrafo, quatro cargos de provimento efetivo de Operador de Eletroencefalógrafo, quatro cargos de provimento efetivo de Pintor, nove cargos de provimento efetivo de Reparador de Equipamentos e Instalações, dois cargos de provimento efetivo de Serralheiro, um cargo de provimento efetivo de Supervisor Técnico de Máquina de Escritório, seis cargos de provimento efetivo de Técnico de Manutenção, vinte e cinco cargos de provimento efetivo de Técnico de Prótese Dentária, um cargo de provimento efetivo de Técnico em Máquina de Escrever, um cargo de provimento efetivo de Técnico Mecânico e quatorze cargos de provimento efetivo de Telefonista.

II - no Quadro de Pessoal do IPSM: onze cargos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, quatro cargos de provimento efetivo de Motorista, um cargo de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais e quatro cargos de provimento efetivo de Agente de Administração.

Art.28. Ficam criados no Anexo I duzentos e dezessete cargos de provimento efetivo de Técnico de Seguridade Social, pertencentes ao Quadro de Pessoal do IPSEMG e doze cargos públicos de provimento efetivo de Assistente Técnico da Seguridade Social, pertencentes ao Quadro de Pessoal do IPSM.

Art.29. Os cargos das carreiras de Auxiliar de Seguridade Social e de Auxiliar Geral de Seguridade Social de que trata esta Lei serão extintos com a vacância.

Parágrafo único. Poderão ser criados, através de Lei, cargos de provimento efetivo das carreiras de Técnico de Seguridade Social, no Quadro de Pessoal do IPSEMG, e de Assistente Técnico de Seguridade Social, no Quadro de Pessoal do IPSM, em quantidade proporcional ao número e ao valor da remuneração dos cargos extintos das carreiras a que se refere o *caput*.

Art.30. Os cargos de provimento efetivo criados, extintos e transformados em decorrência desta Lei serão identificados em decreto.

Art.31. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados no IPSEMG e no IPSM serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II e os cargos cujo quantitativo não esteja relacionado nesta Lei são considerados extintos.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de

15 de julho de 2003.

Art.32. As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta Lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observadas as estruturas previstas no Anexo I.

Parágrafo único. Poderão ser incorporados, nas tabelas de vencimento básico a que se refere o *caput*, o Abono de que trata a Lei Delegada nº38, de 26 de setembro de 1997 e a Parcela Remuneratória Complementar de que trata a Lei Delegada nº41, de 7 de junho de 2000, desde que tais incorporações estejam previstas na Lei de Política Remuneratória.

Art.33. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.31 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.32, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante destas carreiras;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art.34. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.31 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar as tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta Lei, bem como do decreto a que se refere o art.33.

§1º Os atos referidos no *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§2º Enquanto não ocorrer a publicação dos atos de posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§3º Os atos referidos no *caput* serão realizados por meio de resolução conjunta:

I - do Presidente do IPSEMG e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão, para o posicionamento nas carreiras do IPSEMG;

II - do Comandante-Geral da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão, para o posicionamento nas carreiras do IPSM.

Art.35. A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante das carreiras instituídas por esta Lei, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§1º Os cargos resultantes da transformação de que trata o *caput*, decorrentes dos arts. 105 e 106 da emenda à Constituição Estadual nº 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§2º Aplica-se ao servidor a que se refere o *caput* as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts. 31 e 33.

§3º Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura destas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o §2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§4º A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§5º O quantitativo de cargos a que se refere o §1º e de função pública de que trata o §3º é o constante do Anexo III.

Art.36. Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o *caput* será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular da entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor;

III - o direito de opção decai em até noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens atribuídas às novas carreiras instituídas;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta Lei constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o *caput*, bem como da extinção prevista no inciso IV.

§1º O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta Lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o *caput* não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos para as respectivas carreiras no Anexo I .

§2º O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta Lei somente será permitido até o limite definido no parágrafo anterior.

Art.37. O servidor inativo será enquadrado na estrutura das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores das carreiras instituídas por esta Lei, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único. Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.36 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.38. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nesta carreira em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para as carreiras instituídas por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art.118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.39. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se referem os arts. 1º, 26, 28, 31, 32 e § 1º do 36 da Lei nº de de de 2003)

I-A. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO IPSEMG

I.A.1 - AUXILIAR DE SEGURIDADE SOCIAL

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL	2.615	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	4ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	FUNDAMENTAL		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	FUNDAMENTAL		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	INTERMEDIÁRIO		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ
VI	INTERMEDIÁRIO		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J

I.A.2 - TÉCNICO DE SEGURIDADE SOCIAL

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	INTERMEDIÁRIO	1.153	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	INTERMEDIÁRIO		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	INTERMEDIÁRIO		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	SUPERIOR		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	SUPERIOR		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ
VI	SUPERIOR		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J

I.A.3 - ANALISTA DE SEGURIDADE SOCIAL

Jornada de trabalho: 20 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	SUPERIOR		IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ

II	SUPERIOR	1.680	II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	SUPERIOR		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i>		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU</i> OU <i>STRICTO SENSU</i>		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J
VI	PÓS-GRADUAÇÃO <i>STRICTO SENSU</i>		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J

I-B. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO IPSM

I.B.1 - AUXILIAR GERAL DE SEGURIDADE SOCIAL

Jornada de trabalho: 40 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL	15	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	4ª SÉRIE DO ENSINO FUNDAMENTAL		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	FUNDAMENTAL		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	FUNDAMENTAL		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	INTERMEDIÁRIO		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J
VI	INTERMEDIÁRIO		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J

I.B.2 - ESTRUTURA DA CARREIRA DE ASSISTENTE TÉCNICO DE SEGURIDADE SOCIAL

Jornada de trabalho: 40 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	INTERMEDIÁRIO	94	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	INTERMEDIÁRIO		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	INTERMEDIÁRIO		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	SUPERIOR		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ

	SUPERIOR		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ
V	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU OU STRICTO SENSU</i>		VIA	VIB	VIC	VID	VE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ

I.B.3 - CARREIRA DE ANALISTA DE GESTÃO DE SEGURIDADE SOCIAL

Jornada de trabalho: 40 horas semanais

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI- DADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	SUPERIOR	3	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	SUPERIOR		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIJ
III	SUPERIOR		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU OU STRICTO SENSU</i>		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V	PÓS-GRADUAÇÃO <i>LATO SENSU OU STRICTO SENSU</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ
VI	PÓS-GRADUAÇÃO <i>STRICTO SENSU</i>		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J

ANEXO II

(a que se referem os arts. 20 a 25, 31, 35 e 37 da Lei nº de de de 2003

II.A - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DO IPSEMG

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA/ CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Atendente de Consultório Dentário	4ª série do ensino fundamental	Auxiliar de Seguridade Social	Nível I: 4ª série do Ensino Fundamental
Atendente de Enfermagem	4ª série do ensino fundamental		Nível II: 4ª série do Ensino Fundamental
Auxiliar de Bombeiro	4ª série do ensino fundamental		Nível III: Fundamental
Auxiliar de Serviços Administrativos	4ª série do ensino fundamental		Nível IV: Fundamental
Auxiliar de Serviços Gerais	4ª série do ensino fundamental		Nível V: Intermediário
			Nível VI: Intermediário

Auxiliar de Serviços Hospitalares e Odontológicos	4ª série do ensino fundamental		Nível VII: Superior
Costureiro	4ª série do ensino fundamental		
Cozinheiro	4ª série do ensino fundamental		
Garçom	4ª série do ensino fundamental		
Motorista	4ª série do ensino fundamental		
Porteiro	4ª série do ensino fundamental		
Servente	4ª série do ensino fundamental		
Auxiliar de Laboratório	Fundamental		
Auxiliar de Almoxarife	Fundamental		
Auxiliar de Enfermagem	Fundamental		
Auxiliar de Escritório	Fundamental		

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA/CARGO	NÍVEIS DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Auxiliar de Fisioterapia	Fundamental	Auxiliar de Seguridade Social	Nível I: 4ª Série do Ensino Fundamental
Bombeiro	Fundamental		Nível II: 4ª Série do Ensino Fundamental
Caldeireiro	Fundamental		Nível III: Fundamental
Chaveiro	Fundamental		Nível IV: Fundamental
Datilógrafo	Fundamental		Nível V: Intermediário
Desenhista Projetista	Fundamental		Nível VI: Intermediário
Eletricista	Fundamental		Nível VII: Superior
Escriturário	Fundamental		
Estofador	Fundamental		
Ferramenteiro	Fundamental		
Marceneiro	Fundamental		
Operador de Câmara Escura	Fundamental		
Operador de Eletrocardiógrafo	Fundamental		
Operador de Eletroencefalógrafo	Fundamental		

Pintor	Fundamental		
Recepcionista	Fundamental		
Reparador de Equipamentos e Instalações	Fundamental		
Serralheiro	Fundamental		
Supervisor Técnico de Máquina de Escritório	Fundamental		
Técnico de Manutenção	Fundamental		
Técnico de Prótese Dentária	Fundamental		
Técnico em Máquina de Escrever	Fundamental		
Auxiliar de Saúde	Fundamental		
Telefonista	Fundamental		

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA/ CARGO	NÍVEL DE ESCOLA-RIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Agente Administrativo	Intermediário	Técnico de Seguridade Social	Nível I: Intermediário
Almoxarife	Intermediário		Nível II: Intermediário
Assistente Administrativo	Intermediário		Nível III: Intermediário
Assistente de Administração	Intermediário		Nível IV: Superior
Caixa	Intermediário		Nível V: Superior
Chefe da Manutenção	Intermediário		Nível VI: Superior
Chefe da Seção de Compras	Intermediário		
Desenhista	Intermediário		
Encarregado de Obras	Intermediário		
Encarregado do Depto de Pessoal	Intermediário		
Mestre de Obras	Intermediário		
Secretária	Intermediário		
Técnico de Arquivo	Intermediário		
Técnico de Contabilidade	Intermediário		
Técnico de Enfermagem	Intermediário		

Técnico de Estatística	Intermediário		
Técnico de Microfilmagem	Intermediário		
Técnico de Nutrição e Dietética	Intermediário		
Técnico de Patologia Clínica			
	Intermediário		
Técnico de Radiologia	Intermediário		
Técnico de Segurança no Trabalho	Intermediário		
Administrador	Superior	Analista de Seguridade Social	
Analista de Saúde	Superior		
Arquiteto	Superior		
Assistente Social	Superior		
Auditor	Superior		
Bibliotecário	Superior		
Bioquímico	Superior		
Comunicador Social	Superior		
Contador	Superior		
Economista	Superior		
Enfermeiro	Superior		
Engenheiro	Superior		
Estatístico	Superior		
Farmacêutico	Superior		
Fisioterapeuta	Superior		
Fonoaudiólogo	Superior		
Nutricionista	Superior		
Profissional de Ciências da Computação	Superior		
Profissional de Ciências Humanas e Sociais	Superior		
Psicólogo	Superior		
Secretário Executivo	Superior		

Terapeuta Ocupacional	Superior		
Cirurgião Dentista	Superior		
Médico	Superior		

II.B - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DO IPSM

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO CARGO	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARGO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DAS CARREIRAS
Ajudante de Serviços Gerais	4ª Série do Ensino Fundamental	IPSM	Auxiliar Geral de Seguridade Social	Nível I: 4ª série do Ensino Fundamental
Oficial de Serviços Gerais				Nível II: Fundamental
Motorista				Nível III: Fundamental
Agente de Administração	Fundamental	IPSM		Nível IV: Intermediário
Auxiliar Administrativo	Intermediário	IPSM	Assistente Técnico de Seguridade Social	Nível V: Intermediário
				Nível I: Intermediário
				Nível II: Intermediário
				Nível III: Superior
				Nível IV: Superior
				Nível IV: Pós-Graduação <i>lato sensu</i>
Analista da Administração	Superior	IPSM	Analista de Gestão de Seguridade Social	Nível I: Superior
				Nível II: Superior
				Nível III: Pós-Graduação <i>lato sensu</i>
				Nível III: Pós-Graduação <i>stricto sensu</i>

ANEXO III

(a que se refere o § 5º do art.35 da Lei nº)

QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001
E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DO QUADRO DE PESSOAL DO IPSEMG

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
IPSEMG	Auxiliar de Seguridade Social	412
	Técnico de Seguridade Social	100

	Analista de Seguridade Social	55
TOTAL		567"

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 146/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o Projeto de Lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Educação Superior, compreendendo a Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG e a Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES.

O Projeto de Lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente Projeto de Lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Exposições de motivos do projeto de lei que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Educação Superior

Esta proposta visa a dotar a Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG - e a Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES -, de maior eficiência e agilidade no planejamento, execução, controle e fiscalização das atividades que envolvem o Sistema Estadual de Educação Superior.

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na Administração Pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece, como requisito necessário para desenvolvimento na carreira, a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

A presente proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui as carreiras dos órgãos e entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Educação Superior, sendo que os servidores dos respectivos Quadros de Pessoal, por serem vinculados às mesmas carreiras, com natureza sistêmica, poderão desempenhar suas atribuições em quaisquer das entidades do citado Grupo de Atividades, mediante decreto de relocação do cargo ou por simples ato de transferência. A simplificação e a uniformização das estruturas das carreiras por meio de Grupos de Atividades, somadas a uma descrição mais ampla das atribuições dos cargos efetivos, possibilitarão aumento significativo da mobilidade institucional, setorial e intersetorial dos servidores efetivos na Administração Pública. Desta forma, grande parte da demanda por servidores em cada órgão ou entidade poderá ser suprida sem a criação de cargos e, por conseguinte, sem implicar aumento de despesas com pessoal.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003,

que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004.

A valorização dos servidores públicos, no contexto dos Planos de Carreira do Sistema Estadual de Educação Superior, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, das entidades que integram o Grupo de Atividades de Educação Superior. Na UEMG serão implantadas as carreiras de Professor de Ensino Superior, Professor Titular de Ensino Superior, Analista Universitário, Técnico Universitário, Auxiliar Administrativo Universitário; e na UNIMONTES, serão implantadas as carreiras Professor de Ensino Superior, Professor Titular de Ensino Superior, Analista Universitário, Técnico Universitário, Auxiliar Administrativo Universitário, Analista Universitário da Saúde, Técnico Universitário da Saúde e Ajudante Operacional Universitário da Saúde.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 1.779 cargos da carreira de Professor de Ensino Superior, 114 cargos da carreira de Professor Titular de Ensino Superior, 173 cargos da carreira de Analista Universitário, 274 cargos da carreira de Técnico Universitário, 369 cargos da carreira de Auxiliar Administrativo Universitário, 89 cargos da carreira de Analista Universitário da Saúde e 290 cargos da carreira de Técnico Universitário da Saúde. A organização das carreiras possibilita que as mesmas apresentem formação e níveis de escolaridade diversos, colocando-as em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolarização dos servidores públicos. Nas carreiras propostas, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira, com base na valorização da titulação acadêmica do servidor.

As atuais 10 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e nível fundamental, do Quadro de Pessoal do Sistema Estadual de Educação Superior, foram transformadas nas carreiras de Auxiliar Administrativo Universitário e de Ajudante Operacional Universitário. As atuais 5 classes de cargos de provimento efetivo com nível médio de escolaridade foram transformadas nas carreiras de Técnico Universitário e de Técnico Universitário da Saúde. As atuais 11 classes de provimento efetivo com escolaridade superior foram transformadas em 4 carreiras a saber: Professor de Ensino Superior, com titulação de pós-graduação, Professor Titular de Ensino Superior, com titulação de doutorado, Analista Universitário e Analista Universitário da Saúde para nível superior de escolaridade.

De outro lado, fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras torna mais abrangentes as definições das atribuições de cada cargo. Como resultado dessa orientação, todos os atuais cargos serão transformados em apenas 8, cada um dos quais estruturado em uma carreira específica. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera benefícios para o próprio Sistema Estadual de Educação Superior, que pode contar com um grupo de servidores mais polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

Todas as carreiras possuem dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho positivas e, à exceção das carreiras de Professor de Ensino Superior e Professor Titular de Ensino Superior, que possuem, respectivamente, cinco e dois níveis, todas as demais possuem seis níveis, com interstício para promoção de cinco anos, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho positivas.

Os vários níveis estão caracterizados em termos de titulação acadêmica, variando da exigência de conclusão da 4ª. série, para a carreira de Auxiliar Administrativo Universitário e Ajudante Universitário da Saúde, e doutorado para a carreira de Professor Titular de Ensino Superior, como demonstra o quadro:

Carreiras do Sistema Estadual de Educação Superior	Titulação Acadêmica Exigida para Cada Nível						
	4a. Série Ensino Fundamental	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Pós-Graduação "lato sensu"	Pós-Graduação "stricto sensu"	Doutorado
I - Professor de Ensino Superior					Nível I, II e III	Nível IV e V	
II - Professor Titular de Ensino Superior							Nível I
III - Analista Universitário				Nível I e II	Nível III, IV, V e VI		
IV - Técnico Universitário			Nível I, II e III	Nível IV e V	Nível VI		

V - Auxiliar Administrativo Universitário	Nível I e II	Nível III e IV	Nível V e VI				
VI - Analista Universitário da Saúde				Nível I e II	Nível III, IV, V e VI		
VII - Técnico Universitário da Saúde			Nível I, II e III	Nível IV e V	Nível VI		

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nessa hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vier a ser regulamentado.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de uma maneira mais restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido mais abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva, em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Por fim, fica facultado ao atual servidor a opção pelo não enquadramento na estrutura das novas carreiras constituídas, opção que poderá ser exercida no prazo de 90 dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.339/2003

Institui e estrutura as carreiras de Educação Superior do Estado de Minas Gerais no âmbito do Poder Executivo Estadual.

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art. 1º - Ficam instituídas as carreiras de Educação Superior do Estado de Minas Gerais, com a seguinte composição:

I - Carreira de Professor de Ensino Superior, composta por mil setecentos e setenta e nove cargos de provimento efetivo;

II - Carreira de Professor Titular de Ensino Superior, composta por cento e quatorze cargos de provimento efetivo;

III - Carreira de Analista Universitário, composta por cento e setenta e três cargos de provimento efetivo;

IV - Carreira de Técnico Universitário, composta por duzentos e setenta e quatro cargos de provimento efetivo;

V - Carreira de Auxiliar Administrativo Universitário, composta por trezentos e sessenta e nove cargos de provimento efetivo;

VI - Carreira de Analista Universitário da Saúde, composta oitenta e

nove cargos de provimento efetivo;

VII - Carreira de Técnico Universitário da Saúde, composta por duzentos e noventa cargos de provimento efetivo.

§ 1º - As carreiras de Educação Superior do Estado de Minas Gerais são estruturadas na forma do Anexo I, observados os princípios constitucionais e as disposições da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

§ 2º - As atribuições gerais das Carreiras de Educação Superior do Estado de Minas Gerais são as constantes do Anexo IV.

§ 3º - As atribuições específicas das carreiras de que trata esta Lei serão definidas em regulamento.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art. 3º - O Plano de Carreiras de Educação Superior das Universidades Estaduais tem por objetivo o desenvolvimento da ação acadêmica no campo do ensino, da pesquisa e da extensão e a eficácia administrativa, visando à qualidade da ação exercida e à valorização

peçoal e profissional do servidor, mediante:

I - estabelecimento, para cada instituição, de estruturas de cargos adequadas e flexíveis, a partir da descrição e classificação dos mesmos;

II - adoção de sistemática de vencimento e remuneração compatível com a complexidade de atribuições e responsabilidade das tarefas requeridas por uma universidade e que possibilite a elevação da qualidade do desempenho do servidor;

III - utilização de princípios da habilitação, da avaliação periódica de desempenho individual, do tempo de serviço e da capacitação para o desenvolvimento nas carreiras;

IV - constituição de quadros de servidores de alto nível, dotados de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com os objetivos e o alcance da atividade acadêmica.

Art. 4º - As carreiras de que trata esta lei são integrantes do Grupo de Atividades de Educação Superior, pertencentes aos Quadros de Pessoal dos seguintes entidades do Poder Executivo:

I - Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG -, com as carreiras de Professor de Ensino Superior, Professor Titular de Ensino Superior, Analista Universitário, Técnico Universitário e Auxiliar Administrativo Universitário;

II - Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES -, com as carreiras de Professor de Ensino Superior, Professor Titular de Ensino Superior, Analista Universitário, Técnico Universitário, Auxiliar Administrativo Universitário, Analista Universitário da Saúde e Técnico Universitário da Saúde.

Art. 5º - A lotação e relocação dos cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata esta lei nas entidades do Poder Executivo estadual elencadas no art. 4º serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada autarquia.

Art. 6º - Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei entre as autarquias do Poder Executivo integrantes destas carreiras, condicionada à existência de cargo vago da mesma carreira na entidade para o qual a servidor será transferido, nos termos do regulamento.

Art. 7º - Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada em órgão ou

entidade não integrante destas carreiras, nos termos de regulamento e legislação vigente.

Art. 8º - Os ocupantes de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de que trata esta lei cumprirão jornada de:

I - trinta horas semanais de trabalho para os ocupantes de cargos das carreiras de Analista Universitário, Analista Universitário da Saúde, Técnico Universitário, Técnico Universitário da Saúde e Auxiliar Administrativo Universitário em exercício na Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES;

II - quarenta horas semanais de trabalho para os ocupantes de cargos das carreiras de Analista Universitário, Técnico Universitário e Auxiliar Administrativo Universitário em exercício na Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG;

III - vinte horas semanais de trabalho para os ocupantes de cargos das carreiras de Professor de Ensino Superior e Professor Titular de Ensino Superior;

IV - quarenta horas semanais de trabalho para os ocupantes de cargos das carreiras de Professor de Ensino Superior e Professor Titular de Ensino Superior em regime de trabalho de tempo integral com dedicação exclusiva, mediante concessão.

Parágrafo único - Fica mantida a atual carga horária de trabalho dos servidores lotados nos Quadros de Pessoal da UEMG e da UNIMONTES.

Capítulo II

Das Carreiras de Educação Superior

Art. 9º - Constituem fases das carreiras:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do ingresso

Art. 10 - O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial das carreiras de que trata esta lei e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e

títulos.

§ 1º - O ingresso nas carreiras de que trata esta lei dependerá de comprovação mínima de habilitação em nível:

I - superior, conforme edital do concurso público, para as carreiras de Professor de Ensino Superior, Professor Titular de Ensino Superior, Analista Universitário e Analista Universitário da Saúde;

II - intermediário, conforme edital do concurso público, para as carreiras de Técnico Universitário e Técnico Universitário da Saúde.

§ 2º - Para fins do disposto nesta lei, considera-se:

I - nível superior: a formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

II - nível intermediário: formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

§ 3º - Não haverá novos ingressos na carreira de Auxiliar Administrativo Universitário.

Art. 11 - O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário, na forma do regulamento.

§ 1º - As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades de cada cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira para cada nível do cargo.

§ 2º - O curso a que se refere o inciso IV será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro

Art. 12 - Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§ 1º - O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§ 2º - São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do §1º do art. 11 desta Lei;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessária;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Art. 13 - A realização de concursos públicos para provimento de cargos nas Universidades Estaduais será determinada pelos respectivos Conselhos Universitários, observada a dotação orçamentária e autorização da Câmara de Coordenação, Planejamento e Gestão.

Seção II

Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 14 - O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de

provimento efetivo das carreiras instituídas por esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art. 15 - Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art. 16 - Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único - O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art. 17 - A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira ou do nível no qual o servidor tenha ingressado.

Art. 18 - A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido.

Parágrafo único - As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art. 19 - Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade

adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações de desempenho individual periódicas satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de formação superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único - Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para fins de concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art. 20 - Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único - Na hipótese prevista no inciso II deste artigo o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art. 21 - A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os arts.15, 16, 18 e 19 desta lei será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

Capítulo III

Da Implantação e Administração das Carreiras

Art. 22 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES e os cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da UEMG ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

§ 1º - Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da UNIMONTES, vinte e sete cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, cinco cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Atendente de Enfermagem, treze cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar de Enfermagem e dois cargos vagos de provimento efetivo de Motorista.

§ 2º - Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da UEMG, dezenove cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, quarenta e três cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Atividades Universitárias, três cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista e treze cargos vagos de provimento efetivo de Motorista.

§ 3º - Ficam criados no Anexo I, para compor o Quadro de Pessoal da Universidade do Estado de Minas Gerais - UEMG, cento e trinta um cargos de Professor de Ensino Superior.

§ 4º - Os cargos criados a que se refere o § 3º destinam-se exclusivamente ao Campus Universitário de Belo Horizonte.

§ 5º - Ficam criados no Anexo I, para compor o quadro de Pessoal da Universidade Estadual de Montes Claros - UNIMONTES, oitocentos e sessenta e um cargos de provimento efetivo de Professor de Ensino Superior, sessenta e oito cargos de provimento efetivo de Professor Titular de Ensino Superior, noventa e sete cargos de provimento efetivo de Técnico Universitário de Saúde.

§ 6º - Os cargos de provimento efetivo, transformados, extintos e criados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art. 23 - Os atuais servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados na UEMG e na UNIMONTES serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único - O enquadramento de que trata o "caput" não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art. 24 - As tabelas de vencimento básico das carreiras de que trata esta lei deverão ser estabelecidas e aprovada em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Parágrafo único - Poderão ser incorporados nas tabelas de vencimento

básico de que trata o "caput" o Abono de que trata a Lei Delegada nº 38, de 26 de setembro de 1997, a Parcela Remuneratória Complementar de que trata a Lei Delegada nº 41, de 7 de junho de 2000, bem como outras vantagens pecuniárias, desde que haja disponibilidade orçamentária e financeira e previsão na Lei de Política Remuneratória.

Art. 25 - As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art. 23 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art. 24, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único - Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Art. 26 - Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art. 23 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico desta carreira, bem como do decreto a que se refere o art. 25.

§ 1º - Os atos a que se refere o "caput" somente produzirão efeitos após sua publicação.

§ 2º - Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o § 1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebido.

§ 3º - Os atos a que se refere o "caput" serão realizados por meio de resolução conjunta do Secretário de Estado de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art. 27 - A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante destas carreiras, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§ 1º - Os cargos resultantes da transformação de que trata o "caput", decorrentes dos arts. 105 e 106 da Emenda à Constituição Estadual nº 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§ 2º - Aplicam-se ao servidor a que se refere o "caput" as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts. 24 e 26.

§ 3º - Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura das carreiras instituídas por esta lei apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o § 2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§ 4º - A função pública de que trata o § 3º extinguir-se-á com a vacância.

§ 5º - O quantitativo de cargos a que se refere o § 1º e de função pública de que trata o § 3º é o constante do Anexo III.

Art. 28 - Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, respeitando-se as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o "caput" será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular da entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado;

III - o direito de opção decai em até noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - o servidor que manifestar a opção prevista neste artigo não fará jus às vantagens atribuídas às novas carreiras instituídas;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003;

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta lei constantes do art. 1º não será reduzido em decorrência da opção a

que se refere o "caput", bem como da extinção prevista no inciso IV.

§ 1º - O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o "caput" não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no Anexo I.

§ 2º - O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta lei somente será permitido até o limite definido no parágrafo anterior.

Art. 29 - O servidor inativo será enquadrado na estrutura das novas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores das carreiras instituídas por esta lei, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único - Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art. 28 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art. 30 - O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nas carreiras de Educação Superior do Estado de Minas Gerais em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluído adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para as carreiras instituídas por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art. 118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art. 31 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Anexo I

(a que se refere o art. 1º da Lei nº de de de 2003)

Estrutura das Carreiras de Educação Superior

I-1 - Carreira de Professor de Ensino Superior

Jornada de trabalho: 20 horas/aula semanais ou 40 horas/aula semanais em regime de tempo integral com dedicação exclusiva

CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU											
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
Professor de Ensino Superior	I	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>	1.779	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ		
	II	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ		
	III	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ		
	IV	Pós-graduação <i>stricto sensu</i>		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ		
	V	Pós-graduação <i>stricto sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ		

I-2 - Carreira de Professor Titular de Ensino Superior

Jornada de trabalho: 20 horas/aula semanais ou 40 horas/aula semanais em regime de tempo integral com dedicação exclusiva

CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU											
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
Professor Titular de Ensino Superior	I	Doutorado	114	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ		
	II	Doutorado		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ		

I-3 - Carreira de Analista Universitário

Jornada de trabalho: UEMG: 40 horas/semanais. UNIMONTES: 30 horas/semanais

CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU											
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
Analista Universitário	I	Superior	173	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ		
	II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ		
	III	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ		
	IV	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ		
	V	Pós-graduação		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ		

		<i>lato sensu ou stricto sensu</i>													
	VI	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ		

I-4 - Carreira de Técnico Universitário

Jornada de trabalho: UEMG: 40 horas/semanais UNIMONTES: 30 horas/semanais

CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI-DADE	GRAU											
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
Técnico Universitário	I	Intermediário	274	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ		
	II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ		
	III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ		
	IV	Superior		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ		
	V	Superior		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ		
	VI	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ		

I-5 - Carreira de Auxiliar Administrativo Universitário

Jornada de trabalho: UEMG: 40 horas/semanais UNIMONTES: 30 horas/semanais

CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU											
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
Auxiliar Administrativo Universitário	I	4ª série do Ensino Fundamental	369	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ		
	II	4ª série do Ensino Fundamental		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ		
	III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ		
	IV	Fundamental		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ		
	V	Intermediário		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ		
	VI	Intermediário		VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ		

I-6 - QUADRO DE CARREIRA DE ANALISTA UNIVERSITÁRIO DA SAÚDE

Jornada de trabalho: UNIMONTES - 30 horas/semanais

CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU										
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Analista Universitário da Saúde	I	Superior	89	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	
	II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ	
	III	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	
	IV	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ	
	V	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ	
	VI	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IIA	IIB	IIC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	

I-7 - CARREIRA DE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO DA SAÚDE

Jornada de trabalho: UNIMONTES - 30 horas/semanais

CARGO	NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU										
				A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Técnico Universitário da Saúde	I	Intermediário	290	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	
	II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ	
	III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	
	IV	Superior		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ	
	V	Superior		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ	
	VI	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IIA	IIB	IIC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	

Anexo II

(a que se refere o art.24 da Lei nº de de de 2003)

Tabelas de Correlação

II - 1 Carreira de Professor de Ensino Superior

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
ENTIDADE	CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
UEMG	Professor Auxiliar	Superior	Professor de Ensino Superior	I-Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
UNIMONTES	Professor 6D	Superior		II-Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
UNIMONTES	Professor Assistente	Especialização		III- Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
UEMG	Professor Assistente	Mestrado		IV - Pós-graduação <i>stricto sensu</i>
UNIMONTES	Professor Adjunto	Mestrado		V- Pós-graduação <i>stricto sensu</i>
UEMG	Professor Adjunto	Doutorado		

II- 2 CARREIRA DE PROFESSOR TITULAR DE ENSINO SUPERIOR

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
ENTIDADE	CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
UEMG	Professor	Doutorado	Professor Titular de Ensino Superior	I - Doutorado
UNIMONTES	Titular			II - Doutorado

II-3 CARREIRA DE ANALISTA UNIVERSITÁRIO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
ENTIDADE	CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
UEMG/ UNIMONTES	Analista da Administração	Superior	Analista Universitário	I - Superior
UEMG	Analista de Atividades Universitárias			II - Superior
UEMG/ UNIMONTES	Analista de Apoio Técnico			III- Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
				IV- Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
				V - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
				VI - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>

II-4 CARREIRA DE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
ENTIDADE	CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE

		DADE		DE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
UEMG/ UNIMONTES	Auxiliar Administrativo	Intermediário	Técnico Universitário	I - Intermediário
UNIMONTES	Técnico Administrativo			II - Intermediário
UEMG	Técnico de Atividades Universitárias			III - Intermediário
				IV - Superior
				V - Superior
				VI - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>

II-5 CARREIRA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO UNIVERSITÁRIO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
ENTIDADE	CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
UEMG/ UNIMONTES	Ajudante de Serviços Gerais	4ª série do Ensino Fundamental	Auxiliar Administrativo Universitário	I - 4ª série do Ensino Fundamental
UNIMONTES	Ajudante de Saúde			II - 4ª série do Ensino Fundamental
UEMG/ UNIMONTES	Oficial de Serviços Gerais			III - Fundamental
UEMG	Motorista	IV - Fundamental		
UNIMONTES	Telefonista	V - Intermediário		
UNIMONTES	Agente Universitário de Saúde	VI - Intermediário		
UNIMONTES	Ajudante de Saúde	Fundamental		
UNIMONTES	Agente Universitário de Saúde			
UEMG	Agente de Atividades Universitárias			
UEMG/ UNIMONTES	Agente de Administração			

II-6 CARREIRA DE ANALISTA UNIVERSITÁRIO DA SAÚDE

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
ENTIDADE	CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
UNIMONTES	Analista Universitário da Saúde	Superior	Analista Universitário da Saúde	I - Superior II - Superior III- Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> IV- Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> V - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> VI - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>

II-7 CARREIRA DE TÉCNICO UNIVERSITÁRIO DA SAÚDE

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
ENTIDADE	CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
UNIMONTES	Auxiliar Universitário de Saúde	Intermediário	Técnico Universitário da Saúde	I - Intermediário II - Intermediário III - Intermediário IV- Superior V - Superior VI - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
UNIMONTES	Técnico Universitário de Saúde			

Anexo III

(a que se refere o § 5º do art. 28 da Lei nº de de de 2003)

QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS

ENTIDADE	DENOMINAÇÃO - SITUAÇÃO NOVA	QUANTITATIVO
UEMG	Professor de Ensino Superior	78
	Analista Universitário	9
	Técnico Universitário	11
	Auxiliar Administrativo Universitário	17

UNIMONTES	Professor Titular de Ensino Superior	10
	Professor de Ensino Superior	4
	Analista Universitário	1
	Analista Universitário da Saúde	8
	Técnico Universitário	3
	Técnico Universitário da Saúde	6
	Auxiliar Administrativo Universitário	9
TOTAL		156

Anexo IV

(a que se refere o art. 2º da Lei nº , de de de 2003)

ATRIBUIÇÕES GERAIS DAS CARREIRAS DE EDUCAÇÃO SUPERIOR

I - Carreira de Professor de Ensino Superior: atribuições relacionadas a atividades de ensino, de pesquisa e de extensão que, indissociáveis, visem à aprendizagem, à produção do conhecimento e à ampliação e transmissão do saber e da cultura, bem como atividades de direção, de assessoramento, chefia e coordenação nas Universidades, inerentes ao exercício do cargo, pelo docente, além de outras previstas na legislação vigente;

II - Carreira de Professor Titular de Ensino Superior: atividades de coordenação de pesquisa, extensão e desempenho acadêmico de grupos de produção de conhecimentos, visando a estimular permanentemente sua integração na vida das Universidades, bem como atividades de participação em bancas de concursos e as de gestão acadêmica e administrativa, além de outras previstas na legislação vigente;

III - Carreira de Analista Universitário: atribuições relacionadas à formulação, implementação e avaliação de políticas acadêmicas e administrativas, bem como o exercício de atividades de apoio administrativo, através da coordenação, organização, planejamento, controle, avaliação e execução de projetos e programas no âmbito das Universidades, compatíveis com sua área de atuação e, ainda, pesquisas e consultorias sobre matéria técnico-administrativa e econômico-financeira;

IV - Carreira de Técnico Universitário: atribuições relacionadas às

atividades de apoio técnico-administrativo voltados ao controle e avaliação de projetos e programas no âmbito das Universidades, compatíveis com sua área de atuação;

V - Carreira de Auxiliar Administrativo Universitário: atribuições relacionadas às atividades de suporte administrativo, visando ao atendimento das rotinas administrativas, compatíveis com sua área de atuação;

VI - Carreira de Analista Universitário da Saúde: atribuições relacionadas à formulação, implementação e avaliação de políticas de saúde acadêmicas e administrativas, especialmente, no âmbito da Universidade Estadual de Montes Claros, cujas competências sejam compatíveis com sua área de atuação e que exijam formação especializada para o seu desempenho, bem como o exercício de atividades de administração gerencial e apoio administrativo voltadas à coordenação, organização, planejamento, controle, avaliação e execução de projetos e programas na área da saúde;

VII - Carreira de Técnico Universitário da Saúde: atribuições relacionadas às atividades, no âmbito da Universidade Estadual de Montes Claros, de apoio técnico-administrativo voltados ao controle e avaliação de projetos e programas, compatíveis com sua área de atuação da saúde."

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 147/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia, compreendendo a Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - SECTES, a Fundação Centro Tecnológico de Minas Gerais - CETEC/MG, a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG, a Fundação João Pinheiro - FJP e o Instituto de Geociências Aplicadas - IGA.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Anexo

Exposição de Motivos

A presente proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, através da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui as seguintes carreiras das entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia: Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia e Gestor em Ciência e Tecnologia, para a SECTES e a FAPEMIG; Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia, Gestor em Ciência e Tecnologia e Pesquisador em Ciência e Tecnologia, para o CETEC, a FJP e o IGA.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta vislumbra a criação de 47 cargos novos e a extinção de 124 cargos de provimento efetivo neste Grupo de Atividades.

Essa valorização, no contexto dos Planos de Carreira dos Profissionais de Ciência e Tecnologia, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos em cada uma das quatro carreiras propostas, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As quatro carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, das entidades que integram o Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados na SECTES, CETEC, FAPEMIG, FJP e IGA serão enquadrados em estrutura própria constante do Anexo I da lei, conforme tabela de correlação constante do Anexo II da mesma.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 14 cargos para Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, 343 cargos de Técnico em Atividades de Ciências e Tecnologia, 255 cargos de Gestor em Ciência e Tecnologia e 422 cargos de Pesquisador em Ciência e Tecnologia pertencentes aos Quadros de Pessoal do Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia.

A organização das carreiras prevê a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional. Visando, ainda, à profissionalização dos quadros de servidores de ambas as entidades, não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, sendo possível o ingresso apenas nas carreiras de Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia que exige a partir do nível médio de escolaridade e nas carreiras de Gestor em Ciência e Tecnologia e Pesquisador em Ciência e Tecnologia que exigem o nível superior de escolaridade.

A lotação e relotação dos cargos efetivos das mencionadas carreiras serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade, podendo haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras, integrantes do Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia, condicionada à existência de vaga na mesma carreira no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido, nos termos de regulamento próprio.

As atuais 5 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia, foram transformadas na carreira de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia; as atuais 08 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia; as atuais 7 classes, com nível superior de escolaridade, de cargos públicos de provimento efetivo, as classes de Pesquisador e Pesquisador Pleno da FAPEMIG, aquela de nível superior e esta última de nível pós-graduação de escolaridade, e a atual classe, nível pós-graduação de escolaridade, de Analista de Ciência e Tecnologia foram transformadas na carreira de Gestor em Ciência e Tecnologia e as atuais classes dos cargos públicos de provimento efetivo, de Pesquisador e Pesquisador Pleno do CETEC, da FJP e do IGA, e Professor Assistente da FJP, a primeira de nível superior de escolaridade e as duas últimas de nível pós-graduação de escolaridade, foram transformadas na carreira de Pesquisador em Ciência e Tecnologia.

Essa fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras tem como diretriz construção de carreiras com atribuições mais genéricas e amplas. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio sistema estadual de ensino, que pode contar com um grupo de servidores polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui uma promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

Todas as carreiras possuem quinze graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho individual satisfatórias.

Todas as carreiras possuem seis níveis, com interstício para promoção de cinco anos de efetivo exercício, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho individual satisfatórias.

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vierem a ser regulamentados.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a

aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Os cargos de provimento efetivo criados, extintos e transformados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória.

Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, desde que o mesmo faça a opção por meio de requerimento expresso ao titular da entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor em até 90 dias contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.340/2003

Institui e estrutura as carreiras de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia, Gestor em Ciência e Tecnologia e Pesquisador em Ciência e Tecnologia, no âmbito dos órgãos que compõem o Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Ficam instituídas e estruturadas na forma desta Lei, conforme Anexo I, as carreiras de:

I - Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, composta por quatorze cargos efetivos;

II - Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia, composta por trezentos e quarenta e três cargos efetivos;

III - Gestor em Ciência e Tecnologia, composta por duzentos e cinquenta e cinco cargos efetivos;

IV - Pesquisador em Ciência e Tecnologia, composta por quatrocentos e vinte e dois cargos efetivos.

Art.2º As carreiras, a que se refere esta Lei, possuem as seguintes atribuições gerais:

I - Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia: exercício de tarefas auxiliares nas áreas de pesquisa, desenvolvimento e gestão logística em Ciência e Tecnologia;

II - Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia: exercício de atividades de apoio técnico-administrativo, de supervisão e coordenação de equipes de apoio, nas áreas de pesquisa, desenvolvimento e de gestão logística em Ciência e Tecnologia;

III - Gestor em Ciência e Tecnologia: exercício de atividades de administração gerencial, voltadas ao suporte a projetos de desenvolvimento tecnológico e à direção, coordenação, organização, planejamento, execução, controle e avaliação de projetos e programas na área de Ciência e Tecnologia, compatíveis com sua área de atuação;

IV - Pesquisador em Ciência e Tecnologia: exercício de atividades de planejamento, elaboração, análise, execução, coordenação e controle técnico de programas e projetos de pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico, estudos e serviços técnico-científicos.

Parágrafo único. As atribuições específicas das carreiras de que trata esta Lei serão definidas em regulamento.

Art.3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º As carreiras de que trata esta Lei são integrantes do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia, pertencentes ao Quadro de Pessoal dos seguintes órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo:

I - Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior - SECTES, com as carreiras de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia e Gestor em Ciência e Tecnologia;

II - Fundação Centro Tecnológico de Minas Gerais - CETEC, com as carreiras de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia, Gestor em Ciência e Tecnologia e Pesquisador em Ciência e Tecnologia;

III - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG, com as carreiras de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia e Gestor em Ciência e Tecnologia;

IV - Fundação João Pinheiro - FJP, com as carreiras de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia, Gestor em Ciência e Tecnologia e Pesquisador em Ciência e Tecnologia;

V - Instituto de Geociências Aplicadas - IGA, com as carreiras de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia, Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia, Gestor em Ciência e Tecnologia e Pesquisador em Ciência e Tecnologia.

Art.5º A lotação e relocação dos cargos efetivos destas carreiras nos órgãos e entidades do Poder Executivo elencados no art.4º serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade.

Art.6º Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras entre órgãos e entidades do Poder Executivo dela integrantes, condicionada à existência de vaga na mesma carreira no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido, nos termos do regulamento.

Art.7º Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras para órgão ou entidade não integrante destas carreiras para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art.8º A carga-horária semanal de trabalho dos servidores que, após a publicação desta Lei, ingressarem em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata o art.1º será de trinta ou quarenta horas semanais, conforme definido em edital de concurso público.

Parágrafo único. Fica mantida a atual jornada de trabalho dos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA

Art.9º Constituem fases da carreira:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.10. O ingresso nas carreiras de Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia e Gestor em Ciência e Tecnologia dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial da carreira e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art.11. O ingresso na carreira de Pesquisador em Ciência e Tecnologia dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível correspondente à formação exigida e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art.12. A abertura de concurso público para fins de provimento de cargos em nível diverso do inicial da carreira de Pesquisador em Ciência e Tecnologia levará em conta o quantitativo de cargos vagos existentes após concluídas todas as promoções dos servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao referido nível.

§ 1º A nomeação de candidatos aprovados em concurso público nos termos deste artigo ocorrerá quando não existirem servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao referido nível.

§ 2º Em caso de vacância de cargos durante o prazo de validade do concurso a que se refere o *caput*, a nomeação dos candidatos aprovados só ocorrerá quando não houver servidores enquadrados nesta carreira que atendam aos requisitos para a promoção ao nível em que ocorrer a vacância de cargos.

Art.13. O ingresso nas carreiras de que trata esta lei dependerá de comprovação mínima de habilitação:

I- Carreira de Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia: nível intermediário, nos termos do edital do concurso público;

II- Carreira de Gestor em Ciência e Tecnologia: nível superior, nos termos do edital do concurso público;

III- Carreira de Pesquisador em Ciência e Tecnologia:

a) habilitação específica obtida em curso de nível superior de escolaridade, para o nível I, nos termos do edital do concurso público;

b) habilitação específica obtida em curso de nível pós-graduação *stricto sensu* de escolaridade, para o nível IV, nos termos do edital do concurso público;

c) habilitação específica obtida em curso de nível doutorado de escolaridade, para o nível VI, nos termos do edital do concurso público.

§1º Para fins do disposto nesta Lei, considera-se:

I- Nível superior: formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

II- Nível intermediário: formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

Art.14. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário, nos termos do regulamento.

§1º As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares.

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

§2º O curso a que se refere o inciso IV será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro - FJP.

§3º Não haverá novos ingressos para a carreira de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia.

Art.15. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§1º O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do §1º, do art. 14;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento Na Carreira

Art.16. O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de que trata esta Lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.17. Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício,

bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.18. Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único. O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.19. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art.20. A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido, se houver.

Parágrafo único. As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro - FJP.

Art.21. Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único. Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art.22. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art.23. A avaliação periódica de desempenho individual a que se refere os arts.17, 18, 20 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

CAPÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DA CARREIRA

Art.24. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Gerais, Motorista e de Agente de Administração da SECTES e o cargo público de provimento efetivo de Auxiliar de Atividades de Pesquisa da CETEC, FAPEMIG, IGA e da FJP ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.25. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Ciência, Tecnologia e Meio Ambiente, Técnico Administrativo, Técnico de Ciência, Tecnologia e Meio Ambiente, Técnico de Comunicação Social, Oficial de Administração e de Assistente Administrativo da SECTES e o cargo público de provimento efetivo de Técnico de Atividades de Pesquisa da FAPEMIG, da FJP, do IGA e da CETEC ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.26. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista de Administração, Analista de Obras Públicas, Analista da Cultura, Analista de Ciência, Tecnologia e Meio Ambiente, Analista de Planejamento e Cartógrafo da SECTES, os cargos públicos de provimento efetivo de Assistente de Ciência e Tecnologia e Analista de Ciência e Tecnologia da FAPEMIG, da FJP, do IGA e da CETEC, e os cargos públicos de provimento efetivo de Pesquisador e Pesquisador Pleno da FAPEMIG ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Gestor em Ciência e Tecnologia na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.27. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Pesquisador e Pesquisador Pleno, da FJP, do IGA e do CETEC e o cargo público de provimento efetivo de Professor Assistente da FJP ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Pesquisador em Ciência e Tecnologia na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.28. Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes destas carreiras são os constantes do Anexo I, e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta Lei são considerados extintos.

Art.29. Ficam extintos dezesseis cargos efetivos de Ajudante de Serviços Gerais, cinco cargos efetivos de Motorista, cinco cargos efetivos de Telefonista, quarenta e cinco cargos efetivos de Agente de Administração da SETES e cinquenta e três cargos efetivos de Auxiliar de Atividades de Pesquisa, sendo dezoito do CETEC, dezesseis da FAPEMIG, doze da FJP e sete do IGA.

Art.30. Ficam criados no Anexo I dezesseis cargos de Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia, dezesseis cargos de Gestor em Ciência e Tecnologia e quinze cargos de Pesquisador em Ciência e Tecnologia.

Art.31. Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta Lei serão identificados em decreto.

Art.32. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados nos órgãos e entidades do Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art.33. A tabela de vencimento básico destas carreiras deverá ser estabelecida e aprovada em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Art.34. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.32 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.33 e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado nos cargos integrantes destas carreiras;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art.35. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.32 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico destas carreiras, bem como do decreto a que se refere o art.34.

§1º Os atos a que se refere o *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebido.

§3º Os atos a que se refere o *caput* serão realizados por meio de resolução conjunta do Secretário de Estado de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.36. A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante destas carreiras, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§1º Os cargos resultantes da transformação de que trata o *caput* decorrentes dos arts.105 e 106 da emenda à Constituição Estadual nº 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§2º Aplica-se ao servidor a que se refere o *caput* as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts.32 e 34.

§3º Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura destas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o §2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§4º A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§5º O quantitativo de cargos a que se refere o §1º e de função pública de que trata o §3º é o constante do Anexo III.

Art.37. Os cargos em comissão, destinados às atribuições de direção, chefia e assessoramento, serão exercidos por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei, em limite não inferior a setenta por cento do total dos cargos comissionados em cada órgão ou entidade.

Art.38. Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção de não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta Lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o *caput* será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura das novas carreiras instituídas, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular do órgão ou entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado;

III - o direito de opção decai em até noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens atribuídas à nova carreira instituída;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta Lei constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o *caput* bem como da extinção prevista no inciso IV.

§1º O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta Lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o *caput* não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art.1º.

§2º O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta Lei somente será permitido até o limite definido no §1º.

Art.39. O servidor inativo será enquadrado na estrutura das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único. Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.38 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.40. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nestas carreiras em razão de concurso público posterior à publicação desta Lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para a carreira instituída por esta Lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art.118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.41. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se refere os arts.1º, 28, 30, 32 e 33 da Lei nº de de de 2003)

ESTRUTURA DA CARREIRA

Carreira de Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia

Jornada de Trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU													
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O
I	4ª série fundamental	14	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO
II	4ª série fundamental		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O
III	4ª série fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO
IV	Fundamental		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O
V	Fundamental		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O
VI	Fundamental		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI L	VI M	VI N	VI O

Carreira de Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia

Jornada de Trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU												
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N

I	Intermediário	343	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O
III	Intermediário		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J	III L	III M	III N	III O
IV	Intermediário		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O
V	Superior		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O
VI	Superior		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI L	VI M	VI N	VI O

Carreira de Gestor em Ciência e Tecnologia

Jornada de Trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUAN- TIDADE	GRAU													
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O
I	Superior	255	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O
III	Superior		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J	III L	III M	III N	III O
IV	<i>Stricto Sensu</i>		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O
V	<i>Stricto Sensu</i>		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O
VI	<i>Stricto Sensu</i>		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI L	VI M	VI N	VI O

Carreira de Pesquisador em Ciência e Tecnologia

Jornada de Trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUAN- TIDADE	GRAU													
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O
I	Superior	422	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O
III	Superior		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J	III L	III M	III N	III O
IV	<i>Stricto Sensu</i>		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O
V	<i>Stricto Sensu</i>		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O
VI	<i>Doutorado</i>		VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI L	VI M	VI N	VI O

ANEXO II

(a que se refere os arts.24, 25, 26, 27, 32, 36, *caput* e 39 da Lei nº de de de 2003)

TABELA DE CORRELAÇÃO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais	4ª série fundamental	SeCTES	Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia	<ul style="list-style-type: none"> níveis I, II e III: 4ª série do ensino fundamental; níveis IV, V e VI: fundamental.
Oficial de Serviços Gerais	4ª série fundamental	SeCTES		
Motorista	4ª série fundamental	SeCTES		
Auxiliar de Atividades de Pesquisa	Fundamental	CETEC, FAPEMIG, FJP e IGA		
Agente de Administração	Fundamental	SeCTES		

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Auxiliar Administrativo	Intermediário	SeCTES	Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia	-níveis I, II, III e IV: intermediário; -níveis V e VI: superior;
Auxiliar de Ciência Tecnologia e Meio Ambiente	Intermediário	SeCTES		
Técnico Administrativo	Intermediário	SeCTES		
Técnico de Ciência Tecnologia e Meio Ambiente	Intermediário	SeCTES		
Oficial de Administração	Intermediário	SeCTES		
Assistente Administrativo	Intermediário	SeCTES		
Técnico de Comunicação Social	Intermediário	SeCTES		
Técnico de Atividades de Pesquisa	Intermediário	CETEC, FAPEMIG, FJP e IGA		

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA
----------------	---------------

CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Analista de Administração	Superior	SeCTES	Gestor em Ciência e Tecnologia	-níveis I, II e III: superior; -níveis IV, V e VI: pós-graduação <i>Stricto Sensu</i>
Analista de Obras Públicas	Superior	SeCTES		
Analista da Cultura	Superior	SeCTES		
Analista de Ciência Tecnologia e Meio Ambiente	Superior	SeCTES		
Cartógrafo	Superior	SeCTES		
Analista de Planejamento	Superior	SeCTES		
Pesquisador	Superior	FAPEMIG		
Assistente de Ciência e Tecnologia	Superior	CETEC, FAPEMIG, FJP e IGA		
Pesquisador Pleno	Pós-graduação	FAPEMIG		
Analista de Ciência e Tecnologia	Pós-graduação	CETEC, FAPEMIG, FJP e IGA		

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Pesquisador	Superior	CETEC, FJP e IGA	Pesquisador em Ciência e Tecnologia	-níveis I, II e III: superior; -níveis IV, V: pós-graduação <i>Stricto Sensu</i> ; - nível VI: doutorado.
Pesquisador Pleno	Pós-Graduação	CETEC, FJP e IGA		
Professor Assistente	Pós-Graduação	FJP		

ANEXO III

(a que se refere o §5º do art.36 da Lei nº)

QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA

EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
Grupo de Atividades de Ciência e Tecnologia	Auxiliar em Atividades de Ciência e Tecnologia	58
	Técnico em Atividades de Ciência e Tecnologia	127

	Gestor em Ciência e Tecnologia	34
	Pesquisador em Ciência e Tecnologia	126
TOTAL		345"

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 148/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Cultura, compreendendo a Secretaria de Estado de Cultura - SEC, o Instituto Estadual de Patrimônio Histórico e Artístico de Minas Gerais - IEPHA, a Fundação Clóvis Salgado - FCS, a Fundação de Arte de Ouro Preto - FAOP e a Fundação TV Minas Cultural e Educativa - REDE MINAS.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Anexo

Exposição de Motivos

A presente proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, através da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreira em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui as seguintes carreiras dos órgãos e entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Cultura: Gestor de Cultura, Técnico de Cultura e Auxiliar de Cultura pertencentes ao Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Cultura - SEC; Analista de Cultura, Técnico de Cultura, Auxiliar de Cultura e Professor de Arte e Restauro pertencentes ao Quadro de Pessoal da Fundação de Arte de Ouro Preto - FAOP; Gestor de Cultura, Técnico de Cultura e Auxiliar de Cultura pertencentes ao Quadro de Pessoal da Fundação Cultural e Educativa - TV Minas; Analista em Gestão Artística, Técnico em Gestão Artística, Auxiliar em Gestão Artística, Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino e Professor de Arte pertencentes ao Quadro de Pessoal da Fundação Clóvis Salgado - FCS; Analista de Gestão, Proteção e Restauro, Técnico de Gestão, Proteção e Restauro e Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto Estadual do Patrimônio Histórico e Artístico de Minas Gerais - IEPHA.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Propõe-se extinção de 118 cargos de provimento efetivo na SEC e FAOP e a criação de 71 cargos novos; a extinção de 122 cargos de provimento efetivo na FCS e a criação de 110 cargos novos; e a extinção de 16 cargos no IEPHA e a criação de 11 cargos novos. Desse modo, constata-se que a criação de cargos de provimento efetivo nas novas carreiras não geram impacto financeiro, uma vez que é o número de cargos a serem extintos é superior ao número de cargos que se

pretende criar.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 174 cargos para Gestor de Cultura, 171 cargos de Técnico de Cultura, 45 cargos de Auxiliar de Cultura distribuídos entre os Quadros de Pessoal da SEC, da FAOP e da TV Minas; 30 cargos de Professor de Arte e Restauo pertencentes ao Quadro de Pessoal da FAOP, 43 cargos de Analista em Gestão Artística, 120 cargos de Técnico em Gestão Artística, 22 cargos de Auxiliar em Gestão Artística, 130 cargos de Músico Instrumentista, 90 cargos de Músico Cantor, 40 cargos de Bailarino, 80 cargos de Professor de Arte pertencentes ao Quadro de Pessoal da FCS, 49 cargos de Analista de Gestão, Proteção e Restauo, 46 cargos de Técnico de Gestão, Proteção e Restauo e 2 cargos de Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauo pertencentes ao Quadro de Pessoal do IEPHA.

A lotação e relotação dos cargos efetivos dessas carreiras nos respectivos órgãos e entidades serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade, podendo haver a transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras acima descritas entre os órgãos e entidades delas integrantes, desde que exista vaga na mesma carreira e no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido.

As carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, das entidades que integram o Grupo de Cultura.

A valorização da qualificação profissional, no contexto dos Planos de Carreira dos Profissionais de Cultura, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de desenvolvimento na carreira baseado na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

A organização das carreiras prevê a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações, é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional. Visando, ainda, à profissionalização dos quadros de servidores de ambas as entidades, não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar de Cultura, de Auxiliar em Gestão Artística e de Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauo, carreiras essas de nível elementar e fundamental de escolaridade. O ingresso foi previsto apenas nas carreiras de Técnico de Cultura, Técnico de Gestão, Proteção e Restauo e Técnico em Gestão Artística que exigem o nível intermediário de escolaridade e nas carreiras de Gestor de Cultura, Analista de Gestão Artística, Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino, Professor de Arte, Analista de Gestão, Proteção e Restauo que exigem o nível superior de escolaridade ou habilitação equivalente.

As atuais oito classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo foram transformadas na carreira de Auxiliar de Cultura; as atuais dezessete classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico de Cultura e as atuais dezenove classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Gestor de Cultura, dos Quadros de Pessoal da SEC, FAOP e TV Minas.

As atuais quatro classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo foram transformadas na carreira de Auxiliar em Gestão Artística; as atuais seis classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico em Gestão Artística; as atuais quatro classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Analista em Gestão Artística; as atuais três classes de Músico, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Músico Instrumentista; as atuais três classes de Bailarino, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Bailarino e as classes de Professor de Arte e Pianista Acompanhador foram transformadas na carreira de Professor de Arte, do Quadro de Pessoal da FCS.

No Quadro de Pessoal do IEPHA, as atuais cinco classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, foram transformadas no cargo de Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauo; assim como; as atuais três classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico de Gestão, Proteção e Restauo e as atuais três classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de analista de Gestão, Proteção e Restauo.

Essa fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras tem como diretriz a construção de carreiras com atribuições mais genéricas e amplas. Isso resulta em benefícios para o servidor, visto que amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera benefícios para o próprio sistema, que pode contar com um grupo de servidores polivalentes, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta lei serão devidamente identificados em decreto.

As carreiras em questão possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. As carreiras de Gestor de Cultura, Técnico de Cultura, Auxiliar de Cultura, Professor de Arte e Restauo, Analista de Gestão, Proteção e Restauo, Técnico de Gestão, Proteção e Restauo e de Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauo possuem cinco níveis e dez graus cada nível. As carreiras de Analista em Gestão Artística, Técnico em Gestão Artística, Auxiliar em Gestão Artística, Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino e Professor de Arte da FCS possuem doze graus e cinco níveis.

A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão. A progressão nas carreiras do Grupo de Atividades de Cultura fica condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho.

A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A promoção nessas carreiras depende de participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, de cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício e comprovação de escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido, se houver.

Ressalte-se que os critérios de promoção e progressão retro mencionados fundamentam-se na valorização profissional e na eficiência, resultando numa constante busca por qualificação pelo servidor.

O desenvolvimento do servidor nessas carreiras poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vierem a ser regulamentados.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do

cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolaridade ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira. A progressão e a promoção por escolaridade adicional reafirmam o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor para desenvolvimento na carreira.

As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória.

Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, desde que o mesmo faça a opção por meio de requerimento expresso ao titular da entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor em até 90 dias contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.341/ 2003

Institui e estrutura as carreiras do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Cultura.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Ficam instituídas as carreiras de:

I - Gestor de Cultura, composta por cento e setenta e quatro cargos de provimento efetivo;

II - Técnico de Cultura, composta por cento e setenta e um cargos de provimento efetivo;

III - Auxiliar de Cultura, composta por quarenta e cinco cargos de provimento efetivo;

IV - Professor de Arte e Restauro, composta por trinta cargos de provimento efetivo;

V - Analista em Gestão Artística, composta por quarenta e três cargos de provimento efetivo;

VI - Técnico em Gestão Artística, composta por cento e vinte cargos de provimento efetivo;

VII - Auxiliar em Gestão Artística, composta por vinte e dois cargos de provimento efetivo;

VIII - Músico Instrumentista, composta por cento e trinta cargos de provimento efetivo;

IX - Músico Cantor, composta por noventa cargos de provimento efetivo;

X - Bailarino, composta por quarenta cargos efetivo;

XI - Professor de Arte, composta por oitenta cargos de provimento efetivo;

XII - Analista de Gestão, Proteção e Restauro, composta por quarenta e nove cargos de provimento efetivos;

XIII - Técnico de Gestão, Proteção e Restauro composta por quarenta e seis cargos de provimento efetivos;

XIV - Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro composta por dois cargos de provimento efetivos.

§1º As carreiras de que trata este artigo são estruturadas na forma do Anexo I.

§2º A carreira de Analista de Gestão, Proteção e Restauro possui natureza de atividade exclusiva de Estado quando no exercício de suas atribuições que configurem Poder de Polícia, na forma de regulamento.

Art.2º As carreiras de que trata o art.1º possuem as atribuições gerais conforme Anexo IV.

Parágrafo único. As atribuições específicas das carreiras de que trata esta lei serão definidas em regulamento.

Art.3º Para os efeitos desta lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º As carreiras de que trata esta lei são integrantes do Grupo de Atividades de Cultura, abrangendo os quadros de pessoal dos seguintes órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo:

I - Secretaria de Estado de Cultura - SEC, com as carreiras de Gestor de Cultura, Técnico de Cultura e Auxiliar de Cultura;

II - Fundação de Arte de Ouro Preto - FAOP, com as carreiras de Gestor de Cultura, Técnico de Cultura, Auxiliar de Cultura e Professor de Arte e Restauro;

III - Fundação Cultural e Educativa - TV Minas, com as carreiras de Gestor de Cultura, Técnico de Cultura e Auxiliar de Cultura;

IV - Fundação Clóvis Salgado - FCS, com as carreiras de Analista de Gestão Artística, Técnico em Gestão Artística, Auxiliar em Gestão Artística, Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino e Professor de Arte;

V - Instituto Estadual do Patrimônio Histórico e Artístico de Minas Gerais - IEPHA, com as carreiras de Analista de Gestão, Proteção e Restauro, Técnico de Gestão, Proteção e Restauro e Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro.

Art.5º A lotação e relotação dos cargos efetivos destas carreiras nos órgãos e entidades do Poder Executivo elencados no art.4º serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade.

Art.6º Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras constantes dos incisos I a III do art.1º entre o órgão e entidades delas integrantes, condicionada à existência de vaga na mesma carreira e no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido, nos termos do regulamento.

Art.7º Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras para órgão ou entidade delas não integrantes para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art.8º Os servidores que, após a publicação desta lei, ingressarem em cargos de provimento efetivo integrantes da carreira de Gestor de Cultura e de Técnico de Cultura cumprirão jornada de trinta ou quarenta horas semanais, a ser definida no edital do concurso público.

§1º O atual servidor que tiver seu cargo de provimento efetivo transformado em cargo integrante das carreiras de Gestor de Cultura, de Técnico de Cultura e de Auxiliar de Cultura terá sua jornada de trabalho mantida.

§2º Os servidores ocupantes de cargos das carreiras de Professor de Arte e Restauro, cumprirão jornada de vinte horas semanais.

Art.9º Os ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras de Analista de Gestão Artística, Técnico em Gestão Artística, Auxiliar em Gestão Artística, Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino, Professor de Arte, Analista de Gestão, Proteção e Restauro, Técnico de Gestão, Proteção e Restauro e Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro cumprirão jornada de 30 (trinta) horas semanais.

CAPÍTULO II

DAS CARREIRAS

Art.10. Constituem fases da carreira de Auxiliar de Cultura, Auxiliar em Gestão Artística e Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro:

I - a progressão; e

II - a promoção.

Art.11. Constituem fases das carreiras de Gestor de Cultura, Técnico de Cultura, Professor de Arte e Restauro, Analista de Gestão Artística, Técnico em Gestão Artística, Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino, Professor de Arte, Analista de Gestão, Proteção e Restauro e Técnico de Gestão, Proteção e Restauro

I - o ingresso;

II - a progressão; e

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.12. O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial das carreiras de Gestor de Cultura, Técnico de Cultura, Analista de Gestão Artística, Técnico em Gestão Artística, Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino, Professor de Arte, Analista de Gestão, Proteção e Restauro e Técnico de Gestão, Proteção e Restauro e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§1º O ingresso nas carreiras de que trata o *caput* dependerá de comprovação mínima de habilitação em nível:

I - superior ou habilitação legal equivalente, conforme edital do concurso público, para as carreiras de Gestor de Cultura, Analista de Gestão Artística, Músico Instrumentista, Músico Cantor, Bailarino, Professor de Arte, Analista de Gestão, Proteção e Restauro;

II - intermediário, conforme edital do concurso público, para as carreiras de Técnico de Cultura, Técnico de Gestão, Proteção e Restauro e Técnico em Gestão Artística.

Art.13. O ingresso em cargo efetivo da carreira de Professor de Arte e Restauro depende de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e dar-se-á no primeiro grau do nível correspondente à escolaridade exigida.

§1º O ingresso na carreira de Professor de Arte e Restauro dependerá de comprovação mínima de habilitação em nível:

I - intermediário, conforme edital do concurso público, para ingresso no nível I;

II - superior, conforme edital do concurso público, para ingresso no nível III.

Art.14. Para fins do disposto nesta lei, considera-se nível :

I - Superior: formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, conforme definido no edital do concurso;

II - Intermediário: formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, conforme definido no edital do concurso;

Art.15. Não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar de Cultura, Auxiliar em Gestão Artística e Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro.

Art.16. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras a que se refere o art.11, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - prova de aptidão técnica, na forma de regulamento, se necessário;

III - curso de formação técnico-profissional, na forma de regulamento, se necessário;

IV - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, na forma de regulamento, se necessário;

V - habilitação específica, na forma de regulamento, se necessário; e

VI - experiência profissional, na forma de regulamento, se necessário.

§1º As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares.

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso nas carreiras;

VIII - definição da jornada de trabalho.

§2º O curso de formação a que se refere o inciso III será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro - FJP.

Art.17. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§1º O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do §1º do art.13;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento Na Carreira

Art.18. O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.19. Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.20. Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único. O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.21. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art.22. A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido, se houver.

Parágrafo único. As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.23. Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção, na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único. Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art.24. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II deste artigo o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art.25. A avaliação periódica de desempenho individual a que se refere os arts.19, 20, 22 e 23 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

CAPÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DAS CARREIRAS

Art.26. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista da Administração, Analista da Cultura, Analista do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente, Analista de Planejamento, Analista de Comunicação Social, Analista da Saúde, Analista de Esportes, Analista em Agropecuária, Analista de Obras Públicas e de Analista de Educação, lotados na SEC, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Gestor de Cultura, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.27. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo, lotados na SEC, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico de Cultura, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.28. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Agente de Administração, Agente Gráfico, Motorista e de Ajudante de Serviços Gerais, lotados na SEC, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar de Cultura, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.29. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista de Arte e Analista de Administração, lotados na FAOP, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Gestor de Cultura, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.30. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Coordenador de Feira e Secretária (2º Grau), lotados na FAOP, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico de Cultura, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.31. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Diretor de Programa, Redator e Repórter, lotados na TV Minas, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Gestor de Cultura, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.32. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Editor de Imagens, Locutor Apresentador, Operador de TV, Supervisor de Operações, Técnico de Manutenção e Supervisor Técnico, lotados na TV Minas, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico de Cultura, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.33. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista da Administração, Inspetor de Orquestra, Analista de Apoio Técnico e Analista de Eventos Artísticos e Culturais, lotados na Fundação Clóvis Salgado, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Analista em Gestão Artística, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.34. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Apoio Técnico, Auxiliar Técnico de Eventos, Técnico Administrativo, Técnico de Apoio e Inspetor de Alunos, lotados na Fundação Clóvis Salgado, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico em Gestão Artística, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.35. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Agente de Eventos e Ajudante de Serviços Gerais, lotados na Fundação Clóvis Salgado, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar em Gestão Artística, na forma da correlação estabelecida no

Anexo II.

Art.36. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Professor de Arte e Pianista Acompanhador, lotados na Fundação Clóvis Salgado, ficam transformados em Professor de Arte, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.37. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Músico A, Músico B e Músico C, lotados na Fundação Clóvis Salgado, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Músico Instrumentista, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.38. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Corista, lotados na Fundação Clóvis Salgado, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Músico Cantor, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.39. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Bailarino A, Bailarino B, Bailarino C, lotados na Fundação Clóvis Salgado, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Bailarino, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.40. Os atuais cargos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais e Agente de Administração, lotados no IEPHA, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.41. Os atuais cargos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Técnico de Proteção e Restauro e Técnico Administrativo, lotados no IEPHA, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Técnico de Gestão, Proteção e Restauro, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.42. Os atuais cargos de provimento efetivo de Analista da Administração, Analista de Apoio Técnico e Analista em Proteção e Restauro, lotados no IEPHA, ficam transformados em cargos de provimento efetivo de Analista de Gestão, Proteção e Restauro na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art.43. Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata esta lei são os constantes do Anexo I, e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta lei são considerados extintos, nos termos do inciso XIII do art. 90 da Constituição do Estado de Minas Gerais.

§1º Ficam extintos no quadro de pessoal da Secretaria de Estado de Cultura e no Conselho Estadual de Cultura: trinta e oito cargos vagos de Auxiliar Administrativo, cinquenta e dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, dois cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, um cargo vago de provimento efetivo de Telefonista e vinte e quatro cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais.

§2º Fica extinto no quadro de pessoal da FAOP um cargo vago de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais.

§3º Ficam extintos no quadro de pessoal da Fundação Clóvis Salgado quarenta e um cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Eventos, um cargo vago de provimento efetivo de Motorista, sete cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, vinte e oito cargos vagos de provimento efetivo de Corista, quarenta e cinco cargos vagos de provimento efetivo de Músico C.

§4º Ficam extintos no quadro de pessoal do IEPHA dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, três cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, um cargo vago de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, seis cargos vagos de provimento efetivo de Oficial em Proteção e Restauro.

§5º Ficam criados no Anexo I quarenta e um cargos de Gestor de Cultura, trinta cargos de Professor de Arte e Restauro, vinte e cinco cargos de provimento efetivo de Técnico em Gestão Artística, vinte e quatro cargos de provimento efetivo de Analista em Gestão Artística, vinte e nove cargos de provimento efetivo de Bailarino, trinta e dois cargos de provimento efetivo de Professor de Arte, seis cargos de provimento efetivo de Técnico de Gestão, Proteção e Restauro e cinco cargos de provimento efetivo de Analista de Gestão, Proteção e Restauro.

§6º Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art.44. Os atuais servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo lotados no órgão e nas entidades a que se refere o art.4º serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art.45. As tabelas de vencimento básico das carreiras de que trata esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Parágrafo único. Poderão ser incorporados, nas tabelas de vencimento básico a que se refere o *caput*, o Abono de que trata a Lei Delegada nº38, de 26 de setembro de 1997 e a Parcela

Remuneratória Complementar de que trata a Lei Delegada nº41, de 7 de junho de 2000, bem como outras vantagens pecuniárias, desde que haja disponibilidade orçamentária e financeira, bem como esteja prevista na Lei de Política Remuneratória.

Art.46. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.44 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.45, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante destas carreiras;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art.47. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.44 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico destas carreiras, bem como do decreto a que se refere o art.46.

§1º Os atos a que se refere o *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e mesmo valor de vencimento básico atualmente percebido.

§3º Os atos a que se refere o *caput* serão realizados por meio de resolução conjunta, específica para cada órgão ou entidade entre o Secretário de Estado de Cultura e o Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.48. A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante destas carreiras, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§1º Os cargos resultantes da transformação de que trata o *caput*, decorrentes dos arts.105 e 106 da Emenda à Constituição Estadual nº 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§2º Aplica-se ao servidor a que se refere o *caput* as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts.44 e 46.

§3º Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura destas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o §2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§4º A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§5º O quantitativo de cargos a que se refere o §1º e de função pública de que trata o §3º é o constante do Anexo III.

Art.49. Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de optar por não ser enquadrado nas estruturas das carreiras instituídas por esta lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o *caput* será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular do órgão ou entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado;

III - o direito de opção decai em noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens atribuídas às novas carreiras instituídas;

VI - a opção de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta lei constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o *caput*, bem como da extinção prevista no inciso IV.

§1º O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o *caput* não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no Anexo I.

§2º O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta lei somente será permitido até o limite definido no parágrafo anterior.

Art.50. O servidor inativo será enquadrado nas estruturas das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único. Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.46 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.51. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nas carreiras a que se refere o art.11 em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para as carreiras instituídas por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art.118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.52. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se referem os arts.1º, 43, 44, 45 e 49 desta lei)

1.1 ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA SEC, FAOP e TV MINAS

ESTRUTURA DA CARREIRA DE GESTOR DE CULTURA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	Quantitativo	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	174	Superior	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Superior	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IJJ
III		Superior	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Lato sensu ou Stricto sensu	IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J

V		Stricto sensu	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ
---	--	---------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

ESTRUTURA DA CARREIRA DE TÉCNICO DE CULTURA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	Quantitativo	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	171	Intermediário	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Intermediário	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Intermediário	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Superior	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V		Lato Sensu ou Stricto sensu	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE AUXILIAR DE CULTURA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	Quantitativo	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	45	4ª série do Ensino fundamental	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		4ª série do Ensino fundamental	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Fundamental	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Fundamental	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V		Intermediário	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

1.2 ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA FAOP

ESTRUTURA DA CARREIRA DE PROFESSOR DE ARTE E RESTAURO

Jornada de trabalho: 20 horas semanais

NÍVEL	QUANTITATIVO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	30	Intermediário	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II		Intermediário	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III		Superior	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV		Superior	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ

V		Lato sensu ou Stricto sensu	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	
VI		Stricto sensu	VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ	

1.3 ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA FCS

ESTRUTURA DA CARREIRA DE ANALISTA EM GESTÃO ARTÍSTICA

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI DADE	GRAU											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
I	Superior	43	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIK	IIL	IIM
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIK	IIIL	IIIM
IV	Superior		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVK	IIIVL	IIIVM
V	Lato Sensu ou Stricto sensu		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVK	IIIVL	IIIVM

ESTRUTURA DA CARREIRA DE TÉCNICO EM GESTÃO ARTÍSTICA

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
I	Intermediário	120	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIK	IIL	IIM
III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIK	IIIL	IIIM
IV	Intermediário		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVK	IIIVL	IIIVM
V	Superior		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVK	IIIVL	IIIVM

ESTRUTURA DA CARREIRA DE AUXILIAR EM GESTÃO ARTÍSTICA

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
I	4a. série do ensino Fundamental	22	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM

II	4a. série do ensino Fundamental		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M
III	Fundamental		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J	III L	III M
IV	Fundamental		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M
V	Fundamental		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M

ESTRUTURA DA CARREIRA DE MÚSICO INSTRUMENTISTA

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI DADE	GRAU												
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	
I	Superior	130	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIK	IIL	IIM	
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIL	IIIM		
IV	Superior		IIIV	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVL	IIIVM		
V	Lato Sensu ou Stricto sensu		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVL	IIIVM		

ESTRUTURA DA CARREIRA DE MÚSICO CANTOR

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI DADE	GRAU												
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	
I	Superior	90	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIK	IIL	IIM	
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIL	IIIM		
IV	Superior		IIIV	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVL	IIIVM		
V	Lato Sensu ou Stricto sensu		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVL	IIIVM		

ESTRUTURA DA CARREIRA DE BAILARINO

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTI DADE	GRAU												
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	
I	Superior		IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIL	IIM		

III	Superior	40	III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J	III L	III M
IV	Superior		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M
V	Superior		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM

ESTRUTURA DA CARREIRA DE PROFESSOR DA ARTE

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
I	Superior	80	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIK	IIL	IIM
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIL	IIIM	
IV	Lato Sensu ou Stricto sensu		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M
V	Stricto sensu		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM

1.4 ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO IEPHA

ESTRUTURA DA CARREIRA DE ANALISTA DE GESTÃO, PROTEÇÃO E RESTAURO

Jornada de Trabalho de 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Superior	49	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIK
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIJK
IV	Lato Sensu ou Stricto sensu		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V	Stricto sensu		VA	VB	VC	VD	VE	VF		VH	VI	VJ

ESTRUTURA DA CARREIRA DE TÉCNICO DE GESTÃO, PROTEÇÃO E RESTAURO

Jornada de Trabalho de 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H		
I	Intermediário	46	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIK

III	Intermediário		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	Intermediário		IVA	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	Superior		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V H	V H	V I	V J

ESTRUTURA DA CARREIRA DE AUXILIAR DE GESTÃO, PROTEÇÃO E RESTAURO

Jornada de Trabalho de 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª série do ensino Fundamental	02	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	4ª série do ensino Fundamental		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	Fundamental		III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	Fundamental		IVA	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	Fundamental		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

ANEXO II

(a que se referem os arts.26 a 42, 44, 48 e 50 desta lei)

1.1 TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA SEC, FAOP E TV MINAS

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Motorista Ajudante de Serviços Gerais	4ª série do ensino fundamental	SEC e Conselho Estadual de Cultura	Auxiliar de Cultura	4ª série do ensino fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Servente Contínuo I Guarda Galeria		FAOP		
Motorista Ajudante de Serviços Gerais		TV Minas		

<p>Agente de Administração</p> <p>Agente Gráfico</p> <p>Telefonista</p>	Fundamental	SEC e Conselho Estadual de Cultura		
Secretária (1º grau)		FAOP		
Telefonista		TV Minas		
<p>Auxiliar Administrativo</p> <p>Técnico Administrativo</p> <p>Auxiliar Cultural</p> <p>Auxiliar do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente</p> <p>Função Pública de 2º grau</p>	Intermediário	SEC e Conselho Estadual de Cultura		
<p>Auxiliar Administrativo</p> <p>Secretária II</p> <p>Coordenador de Feira</p> <p>Secretária (2º grau)</p>		FAOP	Técnico de Cultura	Intermediário/ Superior/ Lato sensu ou Stricto sensu
<p>Auxiliar Administrativo</p> <p>Técnico em Operação de TV</p> <p>Técnico em Produção de TV</p> <p>Técnico em Programação de TV</p> <p>Técnico de Manutenção</p> <p>Editor de Imagens</p> <p>Locutor Apresentador</p> <p>Operador de TV</p> <p>Supervisor de Operações</p> <p>Supervisor Técnico</p>		TV Minas		
<p>Analista da Administração</p> <p>Analista da Cultura</p> <p>Analista do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente</p> <p>Analista de Planejamento</p> <p>Analista de Comunicação Social</p> <p>Analista da Saúde</p> <p>Analista de Esportes</p>	Superior	SEC e Conselho Estadual de Cultura	Gestor de Cultura	Superior / Lato sensu ou Stricto sensu / Stricto sensu

Analista em Agropecuária Analista de Obras Públicas Analista de Educação				
Analista da Administração Analista de Arte		FAOP		
Analista da Administração Analista em Jornalismo de TV Analista em Manutenção de TV Analista de Operação de TV Analista em Produção de TV Analista de Programação de TV Diretor de Programas Redator Repórter		TV Minas		

1.2 TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA FCS

SITUAÇÃO ATUAL		ENTIDADE	SITUAÇÃO PROPOSTA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE		CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DO NÍVEL DA CARREIRA
Analista de Administração, Analista de Apoio técnico, Analista de Eventos Artísticos e Culturais, Inspetor de Orquestra	Superior	FCS	Analista em Gestão Artística	Superior
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Apoio Técnico, Técnico Administrativo, Auxiliar Técnico de Eventos, Técnico de Apoio, Inspetor de Alunos	Intermediário		Técnico em Gestão Artística	Intermediário
Ajudante de Serviços Gerais, Motorista	4ª série do ensino fundamental		Auxiliar em Gestão Artística	4ª série do ensino fundamental/ Fundamental
Agente de Eventos, Telefonista	fundamental		Músico Instrumentista	Superior
Músico A, Músico B, Músico C	Superior		Músico cantor	Superior
Corista	Superior		Bailarino	Superior
Bailarino A, Bailarino B, Bailarino C	Superior		Professor de Arte	Superior
Professor de Arte, Pianista Acompanhador	Superior			

1.3 TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DO IEPHA

SITUAÇÃO ATUAL		ENTIDADE		SITUAÇÃO PROPOSTA			
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	IEPHA	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CAREIRA			
Ajudante de Serviços Gerais	4ª série do ensino Fundamental		IEPHA	Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental		
Oficial de Serviços Gerais							
Oficial em Proteção e Restauro							
Motorista							
Agente de Administração	Fundamental			IEPHA	Técnico de Gestão, Proteção e Restauro	Intermediário/ Superior	
Auxiliar Administrativo	Intermediário						
Técnico Administrativo							
Técnico em Proteção e Restauro							
Analista da Administração	Superior				IEPHA	Analista de Gestão, Proteção e Restauro	Superior/ Lato sensu/ Stricto sensu
Analista de Apoio Técnico							
Analista em Proteção e Restauro							

ANEXO III

(a que se refere o art.5º do art.48 desta lei)

3.1 QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADAS DA SEC, FAOP E TV MINAS

CARREIRA OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTITATIVO
Gestor de Cultura	50
Técnico de Cultura	51
Auxiliar de Cultura	39
Professor de Arte e Restauro	---
Total	140

3.2 QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DA FCS

CARREIRA	QUANTITATIVO
Analista em Gestão Artística	9
Técnico em Gestão Artística	30
Auxiliar em Gestão Artística	22
Músico Instrumentista	3
Músico Cantor	1
Bailarino	3
Professor de Arte	22
Total	90

**3.3 QUANTITATIVO DE CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA
EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DO IEPHA**

DENOMINAÇÃO SITUAÇÃO NOVA	QUANTITATIVO
Analista de Gestão Proteção e Restauro	22
Técnico de Gestão, Proteção e Restauro	21
Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro	6
Total	49

ANEXO IV

(a que se refere o art.2º da Lei n.º de de 2003)

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

CARGO	ATRIBUIÇÕES
Gestor de Cultura	Propor, elaborar, coordenar e executar programas, projetos e atividades administrativas e/ou de natureza técnica que visem à valorização, ao desenvolvimento e à difusão das manifestações culturais, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob direção.
Técnico de Cultura	Auxiliar e/ou executar as atividades administrativas e/ou de natureza técnica que integram ações de valorização, desenvolvimento e difusão das manifestações culturais, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.
Auxiliar de Cultura	Executar as atividades administrativas e/ou de apoio logístico e operacional, que integram ações de valorização, desenvolvimento e difusão das manifestações culturais, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.
Professor de Arte e Restauro	Auxiliar e/ou ministrar cursos, realizar pesquisas e proceder à avaliação de

	alunos e aprendizes nas áreas de arte e de restauração, relativos ao exercício das competências e responsabilidades da Escola de Arte Rodrigo Melo Franco de Andrade/FAOP.
Analista em Gestão Artística	Desempenhar todas as atividades artísticas, logísticas e técnicas de nível superior, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Fundação Clóvis Salgado.
Técnico em Gestão Artística	Desempenhar todas as atividades artísticas, logísticas e técnicas de nível intermediário relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Fundação Clóvis Salgado, bem como auxiliar o Analista em Gestão Artística.
Auxiliar Em Gestão Artística	Desempenhar todas as atividades artísticas e logísticas de nível fundamental relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Fundação Clóvis Salgado.
Músico Instrumentista	Integrar a Orquestra Sinfônica de Minas Gerais participando de ensaios, concertos sinfônicos, espetáculos líricos e cênicos.
Músico Cantor	Integrar o Coral Lírico de Minas Gerais participando de ensaios, concertos sinfônico - corais, espetáculos líricos e cênicos.

Bailarino	Integrar a Companhia de Dança de Minas Gerais participando de ensaios e espetáculos individuais e coletivos de Dança.
Professor de Arte	Ensino da arte em várias modalidades, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Fundação Clóvis Salgado, fazendo uso dos recursos disponíveis à consecução dessas atividades.
Analista de Gestão, Proteção e Restauro	Desempenhar todas as atividades de graduação superior de conservação, proteção, preservação e fiscalização do patrimônio cultural mineiro relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do IEPHA.
Técnico de Gestão, Proteção e Restauro	Desempenhar todas as atividades de nível intermediário de conservação, proteção e preservação do patrimônio cultural mineiro relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do IEPHA.
Auxiliar de Gestão, Proteção e Restauro	Desempenhar todas as atividades de nível fundamental e da 4ª série do ensino fundamental relativas ao exercício das atividades de apoio para o cumprimento das competências constitucionais e legais a cargo do IEPHA."

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 149/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o Projeto de Lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Desenvolvimento Econômico, Social e de Agricultura e Pecuária, compreendendo a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico - SEDE, a Secretaria de Estado de Turismo - SETUR, a Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, a Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais - UTRAMIG, a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional e Política Urbana - SEDRU, a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes - SEDESE, a Coordenadoria de Apoio à Pessoa Deficiente - CAADE, a Administração de Estádios do Estado de Minas Gerais - ADEMG, a Loteria do Estado de Minas Gerais, o Instituto de Pesos e Medidas de Minas Gerais - IPEM, a Secretaria de Estado Extraordinária para Desenvolvimento dos Vales do Jequitinhonha e do Norte de Minas, o Instituto de Desenvolvimento do Norte e Nordeste de Minas Gerais - IDENE, a Junta Comercial de Minas Gerais - JUCEMG e o Departamento Estadual de Telecomunicações - DETEL.

O Projeto de Lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente Projeto de Lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente Projeto de Lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus Nobres Pares o presente Projeto de Lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Exposições de Motivos do Projeto de Lei Que Institui e Estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Desenvolvimento Econômico e Social e da Secretaria de Estado da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, Integrante do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na Administração Pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece como requisito necessário para desenvolvimento na carreira, a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

Tem, ainda, como escopo, o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui as carreiras dos órgãos e entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Desenvolvimento Econômico e Social e da Secretaria de Estado da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, integrante do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária. Os servidores dos Quadros de Pessoal da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes - SEDESE, da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional e Política Urbana - SEDRU, da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico - SEDE, da Secretaria de Estado de Turismo - SETUR, da Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, da Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente - CAADE e da Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais - UTRAMIG, por serem vinculados às mesmas carreiras, com natureza sistêmica, poderão desempenhar suas atribuições em quaisquer dos órgãos e entidades citados, mediante decreto de relocação do cargo ou por simples ato de transferência. A simplificação e a uniformização das estruturas das carreiras, somadas a uma descrição mais ampla das atribuições dos cargos efetivos, possibilitarão um aumento significativo da mobilidade institucional, setorial e intersetorial dos servidores efetivos na Administração Pública. Dessa forma, grande parte da demanda por servidores em cada órgão ou entidade poderá ser suprida sem a criação de cargos e, por conseguinte, sem implicar aumento de despesas com pessoal.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta propõe a extinção de 2.381 cargos e a criação de cargos 793 com redução do custo com remuneração em R\$562.616,55.

A valorização dos servidores públicos, no contexto dos planos de carreira, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As 26 carreiras propostas abrangem os servidores dos órgãos e entidades que integram o Grupo de Atividades de Desenvolvimento Econômico e Social e da Secretaria de Estado da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, integrante do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária. Na Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes - SEDESE, na Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional e Política Urbana - SEDRU, na Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico - SEDE, na Secretaria de Estado de Turismo - SETUR, na Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, na Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente - CAADE e na Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais - UTRAMIG foram criadas as carreiras de Auxiliar de Serviços Operacionais com 195 cargos, de Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento com 1.048 cargos e de Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento com 798 cargos. Exclusivamente para a UTRAMIG foi estruturada a carreira de Professor de Ensino Médio e Tecnológico com 10 cargos. Para o IPEM foram estruturadas as carreiras de Auxiliar de Atividades Operacionais com 23 cargos, a carreira de Auxiliar de Metrologia e Qualidade com 20 cargos, a carreira de Agente da Gestão Administrativa com 39 cargos, a carreira de Fiscal de Metrologia e Qualidade com 100 cargos, a carreira de Analista da Gestão Administrativa com 31 cargos e a carreira de Analista de Metrologia e Qualidade com 26 cargos. Para a JUCEMG foram estruturadas as carreiras de Auxiliar de Gestão e Registro Empresarial com 95 cargos, a carreira de Técnico de Gestão e Registro Empresarial com 150 cargos e a carreira de Analista em Gestão e Registro Empresarial com 73 cargos. Para a LEMG foram estruturadas as carreiras de Auxiliar em Gestão Lotérica com 4 cargos, a carreira de Técnico em Gestão Lotérica com 80 cargos e a carreira de Analista em Gestão Lotérica com 43 cargos. Para o DETEL foram estruturadas as carreiras de Auxiliar Administrativo de Telecomunicações com 17 cargos, a carreira de Assistente Administrativo de Telecomunicações com 51 cargos, a carreira de Analista Administrativo de Telecomunicações com 8 cargos e a carreira de Gestor de Telecomunicações com 13 cargos. Para o IDENE foram estruturadas a carreira de Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social com 3 cargos, a carreira de Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social com 27 cargos e a carreira de Analista em Desenvolvimento Econômico e Social com 29 cargos. Para a ADEMG foram estruturadas as carreiras de Auxiliar em Administração de Estádios com 25 cargos, a carreira de Assistente em Administração de Estádios com

30 cargos e a carreira de Analista em Administração de Estádios com 10 cargos.

A estruturação das carreiras oferece maior diversidade de níveis de escolaridade, o que as coloca em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolaridade dos servidores públicos. Nas carreiras propostas, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira com base na valorização da titulação acadêmica do servidor.

Diante da diretriz de formação de um quadro de servidores qualificados e prontos ao atendimento das demandas da sociedade, não mais haverá ingresso para as carreiras de nível elementar e fundamental de escolaridade.

De outro lado, a fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras torna mais abrangentes as definições das atribuições de cada cargo. Como resultado dessa orientação, todas as atuais 138 classes de cargos serão transformadas em apenas 26 carreiras. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio sistema, que pode contar com um grupo de servidores polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção, com a exigência de interstício de 5 anos, além de 5 avaliações de desempenho satisfatórias. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão, com a exigência de interstício de 2 anos, além de 2 avaliações de desempenho satisfatórias.

Os vários níveis estão caracterizados em termos de titulação acadêmica, conforme quadro a seguir.

Carreiras do Grupo de Atividades de Desenvolvimento Econômico e Social e da Secretaria de Estado da Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, integrante do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária	Titulação Acadêmica Exigida para Cada Nível					
	4a. Série Ensino Fundamental	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação	Pós-Graduação "lato sensu"	Pós-Graduação "stricto sensu"
I - Auxiliar de Serviços Operacionais	Nível I e II	Nível III e IV	Nível V			
II - Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento			Nível I, II e III	Nível IV e V		
III - Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento				Nível I, II e III	Nível IV e V	
IV - Professor de Ensino Médio e Tecnológico				Nível I, II e III	Nível IV e V	
V - Auxiliar de Atividades Operacionais	Nível I e II	Nível III e IV	Nível V			
VI - Auxiliar de Metrologia e Qualidade		Nível I, II e III	Nível IV e V			
VII - Agente da Gestão Administrativa			Nível I, II e III	Nível IV e V		
VIII - Fiscal de Metrologia e Qualidade			Nível I,	Nível IV e		

			II e III	V		
IX - Analista da Gestão Administrativa				Nível I, II e III	Nível IV e V	
X - Analista de Metrologia e Qualidade				Nível I, II e III	Nível IV e V	
XI - Auxiliar de Gestão e Registro Empresarial	Nível I e II	Nível III e IV	Nível V e VI			
XII - Técnico de Gestão e Registro Empresarial			Nível I, II e III	Nível IV e V	Nível VI	
XIII - Analista em Gestão e Registro Empresarial				Nível I, II e III	Nível IV, V e VI	
XIV - Auxiliar em Gestão Lotérica	Nível I e II	Nível III e IV	Nível V			
XV - Técnico em Gestão Lotérica			Nível I, II e III	Nível IV e V		
XVI - Analista em Gestão Lotérica				Nível I, II e III	Nível IV e V	
XVII - Auxiliar Administrativo de Telecomunicações	Nível I	Nível II e III	Nível IV e V			
XVIII - Assistente Administrativo de Telecomunicações			Nível I, II e III	Nível IV e V		
XIX - Analista Administrativo de Telecomunicações				Nível I, II e III	Nível IV e V	
XX - Gestor de Telecomunicações				Nível I, II e III	Nível IV e V	
XXI - Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social	Nível I e II	Nível III e IV	Nível V			
XXII - Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social			Nível I, II e III	Nível IV e V		
XXIII - Analista em Desenvolvimento Econômico e Social				Nível I, II e III	Nível IV e V	
XXIV - Auxiliar em Administração de Estádios	Nível I e II	Nível III e IV	Nível V			

XXV - Assistente em Administração de Estádios			Nível I, II, III e IV	Nível V		
XXVI - Analista em Administração de Estádios				Nível I, II, III e IV	Nível V	

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vier a ser regulamentado.

A escolaridade adicional pode ser entendida como a formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.342/2003

Institui e estrutura as carreiras do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Desenvolvimento Econômico e Social e da Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, integrante do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Ficam instituídas as carreiras de:

- I - Auxiliar de Serviços Operacionais, composta por cento e noventa e cinco cargos de provimento efetivo;
- II - Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, composta por um mil e quarenta e oito cargos de provimento efetivo;
- III - Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, composta por setecentos e noventa e oito cargos de provimento efetivo;
- IV - Professor de Ensino Médio e Tecnológico, composta por dez cargos de provimento efetivo;
- V - Auxiliar de Atividades Operacionais, composta por vinte e três cargos de provimento efetivo;
- VI - Auxiliar de Metrologia e Qualidade, composta por vinte cargos de provimento efetivo;
- VII - Agente da Gestão Administrativa, composta por trinta e nove cargos de provimento efetivo;
- VIII - Fiscal de Metrologia e Qualidade, composta por cem cargos de provimento efetivo;
- IX - Analista da Gestão Administrativa, composta por trinta e um cargos de provimento efetivo;
- X - Analista de Metrologia e Qualidade, composta por vinte e seis cargos de provimento efetivo;
- XI - Auxiliar de Gestão e Registro Empresarial, composta por noventa e cinco de provimento efetivo;
- XII - Técnico de Gestão e Registro Empresarial, composta por cento e cinquenta cargos de provimento efetivo;
- XIII - Analista de Gestão e Registro Empresarial, composta por setenta e três cargos de provimento efetivo;
- XIV - Auxiliar em Gestão Lotérica, composta por quatro cargos de provimento efetivo;
- XV - Técnico em Gestão Lotérica, composta por oitenta cargos de provimento efetivo;
- XVI - Analista em Gestão Lotérica, composta por quarenta e três cargos de provimento efetivo;
- XVII - Auxiliar Administrativo de Telecomunicações, composta por dezessete cargos de provimento efetivo;
- XVIII - Assistente Administrativo de Telecomunicações, composta por cinquenta e um cargos de provimento efetivo;

XIX - Analista Administrativo de Telecomunicações, composta por oito cargos de provimento efetivo;

XX - Gestor de Telecomunicações, composta por treze cargos de provimento efetivo;

XXI - Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social, composta por três cargos de provimento efetivo;

XXII - Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social, composta por vinte e sete cargos de provimento efetivo;

XXIII - Analista em Desenvolvimento Econômico e Social, composta por vinte e nove cargos de provimento efetivo;

XXIV - Auxiliar em Administração de Estádios, composta por vinte e cinco cargos de provimento efetivo;

XXV - Assistente em Administração de Estádios, composta por trinta cargos de provimento efetivo;

XXVI - Analista em Administração de Estádios, composta por dez cargos de provimento efetivo.

Parágrafo único. As carreiras de que trata este artigo ficam estruturadas na forma do Anexo I.

Art.2º As atribuições gerais das carreiras de que trata o art.1º são as constantes do Anexo III.

Parágrafo único. As atribuições específicas das carreiras de que trata o art.1º serão definidas em regulamento.

Art.3º Para os efeitos desta lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º As carreiras de que trata esta lei são integrantes do Grupo de Atividades de Desenvolvimento Econômico e Social e do Grupo de Atividades de Agricultura e Pecuária, sendo distribuídas nos quadros de pessoal de órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo da seguinte forma:

I - Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes - SEDESE, Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional e Política Urbana - SEDRU, Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico - SEDE, Secretaria de Estado de Turismo - SETUR, Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente - CAADE e Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais - UTRAMIG, abrangendo as carreiras de:

a) Auxiliar de Serviços Operacionais;

b) Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento;

Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento;

II - Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais - UTRAMIG, abrangendo a carreira de Professor de Ensino Médio e Tecnológico;

III - Instituto de Pesos e Medidas do Estado de Minas Gerais - IPEM, abrangendo as carreiras de:

a) Auxiliar de Atividades Operacionais;

b) Auxiliar de Metrologia e Qualidade;

c) Agente da Gestão Administrativa;

d) Fiscal de Metrologia e Qualidade;

e) Analista da Gestão Administrativa;

Analista de Metrologia e Qualidade;

IV - Junta Comercial do Estado de Minas Gerais - JUCEMG, abrangendo as carreiras de:

- a) Auxiliar de Gestão e Registro Empresarial;
- b) Técnico de Gestão e Registro Empresarial;
- c) Analista de Gestão e Registro Empresarial;

V - Loteria do Estado de Minas Gerais - LEMG, abrangendo as carreiras de:

- a) Auxiliar em Gestão Lotérica;
- b) Técnico em Gestão Lotérica;
- c) Analista em Gestão Lotérica;

VI - Departamento Estadual de Telecomunicações de Minas Gerais - DETEL/MG, abrangendo as carreiras de:

- a) Auxiliar Administrativo de Telecomunicações;
- b) Assistente Administrativo de Telecomunicações;
- c) Analista Administrativo de Telecomunicações;
- d) Gestor de Telecomunicações;

VII - Instituto de Desenvolvimento do Norte e Nordeste de Minas Gerais - IDENE, abrangendo as carreiras de:

- a) Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social;
- b) Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social;
- c) Analista em Desenvolvimento Econômico e Social;

VIII - Administração de Estádios do Estado de Minas Gerais - ADEMG, abrangendo as carreiras de:

- a) Auxiliar em Administração de Estádios;
- b) Assistente em Administração de Estádios;
- c) Analista em Administração de Estádios.

§ 1º A lotação e relotação dos cargos efetivos das carreiras nos órgãos e na entidade do Poder Executivo elencados no inciso I serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade.

§ 2º Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata o inciso I entre os órgãos e a entidade a que se refere o inciso I, condicionada à existência de vaga na mesma carreira no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido, nos termos do regulamento.

§ 3º O apoio logístico e operacional para o funcionamento do Gabinete do Secretário de Estado Extraordinário para o Desenvolvimento dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri e do Norte de Minas será dado pelos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata o inciso VII.

Art.5º Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo desta carreira para órgão ou entidade não integrante das carreiras de que trata esta lei para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Parágrafo único. Poderá haver cessão, para órgão ou entidades públicas, de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras da Junta Comercial do Estado de Minas Gerais - JUCEMG de que trata esta lei, apenas para o exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art.6º Os ocupantes de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de que tratam os incisos I, II, VI e VIII do art.4º cumprirão jornada de trinta horas semanais.

Art.7º Os ocupantes de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de que tratam os incisos III e VII do art.4º cumprirão jornada de quarenta horas semanais.

Art.8º A carga-horária de trabalho dos servidores que, após a publicação desta lei, ingressarem em cargos das carreiras de que trata inciso o IV do art.4º será de trinta ou quarenta horas semanais, conforme definido em edital de concurso público.

Parágrafo único. Fica mantida a jornada de trabalho dos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo das carreiras de que trata o inciso IV do art.4º.

Art.9º A carga-horária semanal de trabalho dos servidores que, após a publicação desta lei, ingressarem em cargos das carreiras de que trata o inciso V do art.4º será de quarenta horas semanais.

Parágrafo único. Fica mantida a jornada de trabalho dos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo das carreiras de que trata o inciso V do art.4º.

CAPÍTULO II

DAS CARREIRAS

Art.10. Constituem fases das carreiras de Auxiliar de Serviços Operacionais, Auxiliar de Atividades Operacionais, Auxiliar de Metrologia e Qualidade, Auxiliar de Gestão e Registro Empresarial, Auxiliar em Gestão Lotérica, Auxiliar Administrativo de Telecomunicações, Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social e Auxiliar em Administração de Estádios:

I - a progressão;

II - a promoção.

Art.11. Constituem fases das carreiras de Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, Professor de Ensino Médio e Tecnológico, Agente da Gestão Administrativa, Fiscal de Metrologia e Qualidade, Analista da Gestão Administrativa, Analista de Metrologia e Qualidade, Técnico de Gestão e Registro Empresarial, Analista de Gestão e Registro Empresarial, Técnico em Gestão Lotérica, Analista em Gestão Lotérica, Assistente Administrativo de Telecomunicações, Analista Administrativo de Telecomunicações, Gestor de Telecomunicações, Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social, Analista em Desenvolvimento Econômico e Social, Assistente em Administração de Estádios e Analista em Administração de Estádios:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.12. O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial das carreiras e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º O ingresso nas carreiras de que trata esta lei dependerá de comprovação mínima de:

I - habilitação em nível intermediário, para as carreiras de Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, Agente da Gestão Administrativa, Fiscal de Metrologia e Qualidade, Técnico de Gestão e Registro Empresarial, Técnico em Gestão Lotérica, Assistente Administrativo de Telecomunicações, Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social e Assistente em Administração de Estádios;

II - habilitação em nível superior, para as carreiras de Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento e Professor de Ensino Médio e Tecnológico, Analista da Gestão Administrativa, Analista de Metrologia e Qualidade, Analista de Gestão e Registro Empresarial, Analista em Gestão Lotérica, Analista Administrativo de Telecomunicações, Gestor de Telecomunicações, Analista em Desenvolvimento Econômico e Social e Analista em Administração de Estádios.

§ 2º As habilitações de que trata o § 1º serão especificadas em edital de concurso público.

§ 3º Para fins do disposto nesta lei, considera-se:

I - nível intermediário, a formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

II - nível superior, a formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

§ 4º Não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar de Serviços Operacionais, Auxiliar de Atividades Operacionais, Auxiliar de Metrologia e Qualidade, Auxiliar de Gestão e Registro Empresarial, Auxiliar em Gestão Lotérica, Auxiliar Administrativo de Telecomunicações, Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social e Auxiliar em Administração de Estádios.

Art.13. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário, na forma de regulamento.

§1º As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

- I - o número de vagas existentes;
- II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;
- III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;
- IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;
- V - caráter eliminatório e /ou classificatório de cada etapa do concurso;
- VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:
 - a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;
 - b) de quitação com as obrigações militares;
- VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso nas carreiras, observado o disposto no art.12.

§2º O curso a que se refere o inciso IV será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.14. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§ 1º O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§ 2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

- I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do §1º do art.13;
- II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;
- III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento Na Carreira

Art.15. O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.16. Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.17. Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único. O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.18. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art.19. A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

- I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;
- II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;
- III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;
- IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido.

Parágrafo único. As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.20. Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou

promoção na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único. Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art.21. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art.22. A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os arts.16, 17, 19 e 20 desta lei será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

CAPÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DAS CARREIRAS

Art.23. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo dos órgãos e entidades de que tratam os incisos do art.4º ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar de Serviços Operacionais, Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, Professor de Ensino Médio e Tecnológico, Auxiliar de Atividades Operacionais, Auxiliar de Metrologia e Qualidade, Agente da Gestão Administrativa, Fiscal de Metrologia e Qualidade, Analista da Gestão Administrativa, Analista de Metrologia e Qualidade, Auxiliar de Gestão e Registro Empresarial, Técnico de Gestão e Registro Empresarial, Analista de Gestão e Registro Empresarial, Auxiliar em Gestão Lotérica, Técnico em Gestão Lotérica, Analista em Gestão Lotérica, Auxiliar Administrativo de Telecomunicações, Assistente Administrativo de Telecomunicações, Analista Administrativo de Telecomunicações, Gestor de Telecomunicações, Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social, Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social, Analista em Desenvolvimento Econômico e Social, Auxiliar em Administração de Estádios, Assistente em Administração de Estádios e Analista em Administração de Estádios, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

§1º Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes destas carreiras são os constantes do Anexo I, e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta lei é considerado extinto.

§2º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social e Esportes duzentos e cinco cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, um cargo vago de provimento efetivo de Agente de Serviços da Saúde, um cargo vago de provimento efetivo de Agente do Trabalho, Assistência Social e da Criança e Adolescente, sete cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista, cento e sessenta e um cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, trinta e seis cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, dez cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, sete cargos vagos de provimento efetivo de Oficial do Trabalho, Assistência Social e da Criança e Adolescente, cento e sessenta e sete cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, onze cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar Técnico da Saúde, seis cargos vagos de provimento efetivo de Assistente Técnico da Saúde, vinte e nove cargos vagos de provimento efetivo de Técnico Administrativo.

§3º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional e Política Urbana, quinze cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, dez cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração e dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Comunicação Social.

§4º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Econômico, cinquenta e um cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, dezesseis cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, sessenta e seis cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Serviços de Manutenção, cinco cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista, um cargo vago de provimento efetivo de Agente de Segurança Penitenciário, sete cargos vagos de provimento efetivo de Técnico Administrativo, três cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, três cargos vagos de provimento efetivo de Analista de Obras Públicas e um cargo vago de provimento efetivo de Analista de Planejamento.

§5º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento, quarenta e oito cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, quatrocentos e setenta e dois cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, dois cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, duzentos e oito cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, quinze cargos vagos de provimento efetivo de Agente em Agropecuária, dez cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Serviços de Manutenção, doze cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista, um cargo vago de provimento efetivo de Agente em Comunicação Social, oito cargos vagos de provimento efetivo de Analista da Saúde e noventa e oito cargos vagos de provimento efetivo de Analista em Agropecuária.

§6º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente, um cargo vago de provimento efetivo de Motorista e um cargo vago de provimento efetivo de Agente de Administração.

§7º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais, um cargo vago de Ajudante de Serviços Gerais e um cargo vago de Oficial de Serviços de Manutenção.

§8º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal do Instituto de Pesos e Medidas do Estado de Minas Gerais - IPEM, oito cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, três cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, cinco cargos vagos de provimento efetivo de Vigilante, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista, dez cargos vagos de provimento efetivo de Agente

de Administração, dez cargos vagos de provimento efetivo de Agente Fiscal e trinta e quatro cargos vagos de provimento efetivo de Agente Metrológico.

§9º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Junta Comercial do Estado de Minas Gerais - JUCEMG, trezentos e vinte e cinco cargos vagos de provimento efetivo vagos de Agente de Administração, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, três cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista, vinte cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, um cargo vago de provimento efetivo de Motorista.

§10. Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Loteria do Estado de Minas Gerais - LEMG, um cargo vago de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, seis cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar de Serviços, três cargos vagos de provimento efetivo de Recepcionista/Telefonista, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Mecanógrafo, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, doze cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, um cargo vago de provimento efetivo de Auxiliar de Marketing, dois cargos vagos de provimento efetivo de Supervisor de Vendas, dois cargos vagos de provimento efetivo de Técnico de Contabilidade, quarenta cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar de Operações.

§11. Ficam extintos, no Quadro de Pessoal do Departamento Estadual de Telecomunicações - DETEL, dezenove cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, trinta cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Telecomunicações, três cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Motorista e onze cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais.

§12. Ficam extintos, no Quadro de Pessoal do Instituto de Desenvolvimento do Norte e Nordeste de Minas Gerais - IDENE, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, quatro cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, um cargo vago de provimento efetivo de Telefonista.

§13. Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Administração de Estádios do Estado de Minas Gerais - ADEMG, setenta e dois cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, dezesseis cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, dois cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, seis cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, dois cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista.

§14. Ficam criados no Anexo I duzentos e sessenta e quatro cargos de provimento efetivo de Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, duzentos e oitenta e oito cargos de provimento efetivo de Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento, treze cargos de provimento efetivo de Agente da Gestão Administrativa, catorze cargos de provimento efetivo de Analista da Gestão Administrativa, catorze cargos de provimento efetivo de Analista de Metrologia e Qualidade, cento e trinta e três cargos de provimento efetivo Técnico de Gestão e Registro Empresarial, dezessete cargos de provimento efetivo de Analista de Gestão e Registro Empresarial, quarenta cargos de provimento efetivo de Analista em Gestão Lotérica, um cargo de provimento efetivo de Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social, cinco cargos de provimento efetivo de Analista em Desenvolvimento Econômico e Social, dois cargos de provimento efetivo de Assistente em Administração de Estádios e dois cargos de provimento efetivo de Analista em Administração de Estádios.

§15. Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art.24. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados nos órgãos e nas entidades elencadas nos incisos do art.4º serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC n.º 57, de 15 de julho de 2003.

Art.25. Os cargos de provimento em comissão de recrutamento limitado de Assessor I e Assessor II, lotados em cada uma das secretarias a que se refere o inciso I do art.4º, serão ocupados por servidor detentor de cargo de provimento efetivo lotado na própria secretaria.

§1º Os cargos de provimento em comissão de recrutamento limitado de Assistente Auxiliar, Assistente Administrativo, Oficial de Gabinete, Assistente de Gabinete e Secretário Executivo, lotados na Secretaria de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento - SEAPA, serão ocupados por servidores detentores de cargo de provimento efetivos lotados na SEAPA.

§2º Os cargos de provimento em comissão de recrutamento limitado da estrutura intermediária da Junta Comercial do Estado de Minas Gerais - JUCEMG, constantes do Anexo III a que se refere o art. 4º do Decreto nº 43.566, de 02 de setembro de 2003, somente poderão ser exercidos por servidor ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata o inciso IV do art. 4º.

§3º Não havendo servidores aptos para ocupar os cargos de provimento em comissão de que tratam o *caput* e o §1º os mesmos poderão ser preenchidos por servidores detentores de cargo de provimento efetivo melhor qualificados, lotados em outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo Estadual.

§4º O exercício dos cargos de provimento em comissão de recrutamento limitado a que se refere este artigo não gera direito:

I - à permanência do servidor no exercício do cargo em comissão para o qual foi nomeado;

II - à incorporação da remuneração do cargo em comissão exercido.

Art.26. As tabelas de vencimento básico destas carreiras deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Art.27. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art. 24 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.26, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante destas carreiras;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art.28. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art. 24 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico desta carreira, bem como do decreto a que se refere o art. 27.

§ 1º Os atos a que se refere o *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§ 2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§ 3º Os atos a que se refere o *caput* serão realizados por meio de resolução conjunta do titular da Secretaria na qual o cargo de provimento efetivo estiver lotado ou à qual o órgão autônomo ou entidade estiver vinculada e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.29. A função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990, lotada na entidade e nos órgãos elencados nos incisos do art. 4º desta lei, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante destas carreiras, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§ 1º Os cargos resultantes da transformação de que trata o *caput*, decorrentes dos arts. 105 e 106 da emenda à Constituição Estadual n.º 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§ 2º Aplica-se ao servidor a que se refere o *caput* as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts. 24 e 27.

§ 3º Os detentores de função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura destas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o§2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§ 4º A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§ 5º O quantitativo de cargos a que se refere o § 1º e de função pública de que trata o § 3º é o constante do Anexo IV.

Art.30. Ao atual servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo lotado nos órgãos e entidades a que se referem os incisos I, II, III, V, VI do art.4º será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o *caput* será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular do órgão ou entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor;

III - o direito de opção decai em até noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens atribuídas à nova carreira instituída;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC n.º 57, de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta lei constantes do art. 1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o *caput*, bem como da extinção prevista no inciso IV.

§ 1º O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o *caput* não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art. 1º.

§ 2º O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta lei somente será permitido até o limite definido no parágrafo anterior.

Art.31. O servidor inativo será enquadrado na estrutura da nova carreira na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único. Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.30 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.32. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nestas carreiras em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para a carreira instituída por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art. 118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.33. Fica revogado o art. 18 da Lei n.º 38, de 26 de setembro de 1997.

Art.34. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se referem os arts.1º, 23, 24 e 26 da lei nº de de de 2003)

I.1. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA SEDESE, SEDRU, SEDE, SETUR, SEAPA, CAADE E UTRAMIG

CARREIRA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS OPERACIONAIS

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	4ª série do Ensino Fundamental	195	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV			IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP	
V	Intermediário		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP	

CARREIRA DE ASSISTENTE DE GESTÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS EM DESENVOLVIMENTO

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Intermediário	1.048	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV	Superior		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP	
V			IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN	IIIVO	IIIVP	

CARREIRA DE ANALISTA DE GESTÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS EM DESENVOLVIMENTO

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Superior	798	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	

IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou		IVA	IV B	I VC	IVD	IV E	IV F	IVG	IVH	IV I	IV J	IV L	IVM	IVN	IVO	IVP
V	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP

I.2. ESTRUTURA DA CARREIRA DA UTRAMIG

CARREIRA DE PROFESSOR DE ENSINO MÉDIO E TECNOLÓGICO

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Superior	10	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou	10	IVA	IV B	I VC	IVD	IV E	IV F	IVG	IVH	IV I	IV J	IV L	IVM	IVN	IVO	IVP	
V	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	

I.3. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO IPEM

AUXILIAR DE ATIVIDADES OPERACIONAIS

Jornada de Trabalho: 40 horas / semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	4ª série do Ensino Fundamental	23	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV	Intermediário		IV A	IV B	I VC	IVD	IV E	IV F	IVG	IVH	IV I	IV J	IV L	IVM	IVN	IVO	IVP	
V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	

AUXILIAR DE METROLOGIA E QUALIDADE

Jornada de Trabalho: 40 horas / semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Fundamental	20	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	

III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J	III L	III M	III N	III O	III P		
IV	Intermediário		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P		
V			V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O	V P		

AGENTE DA GESTÃO ADMINISTRATIVA

Jornada de Trabalho: 40 horas / semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU																
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P		
I	Intermediário	39	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP		
II			II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P		
III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J	III L	III M	III N	III O	III P		
IV	Superior		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P		
V			V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O	V P		

FISCAL DE METROLOGIA E QUALIDADE

Jornada de Trabalho: 40 horas / semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU																
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P		
I	Intermediário	100	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP		
II			II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P		
III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J	III L	III M	III N	III O	III P		
IV	Superior		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P		
V			V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O	V P		

ANALISTA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA

Jornada de Trabalho: 40 horas / semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Superior	31	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO		
II			II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O		

III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO
IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO
V	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO

ANALISTA DE METROLOGIA E QUALIDADE

Jornada de Trabalho: 40 horas / semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE		QUANTIDADE	GRAU															
	A	B		C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P			
I	Superior	26	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO			
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O			
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO			
IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou	26	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO			
V	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO			

I.4. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DA JUCEMG

CARREIRA DE AUXILIAR DE GESTÃO E REGISTRO EMPRESARIAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	4ª série do Ensino Fundamental	95	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV			IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ	IIVL	IIVM	IIVN	IIVO	IIVP	
V	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	
VI			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	

CARREIRA DE TÉCNICO DE GESTÃO E REGISTRO EMPRESARIAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE	QUANTIDADE	GRAU
-------	----------	------------	------

ESCOLARIDADE			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	Intermediário		150	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO
II		IIA		IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P
III		IIIA		IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV	Superior	IVA		IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO	IVP
V		V A		V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O	V P
VI	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>	VIA		VIB	VIC	VID	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI L	VIM	VIN	VIO	VIP

CARREIRA DE ANALISTA EM GESTÃO E REGISTRO EMPRESARIAL

Bjornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	Superior	73	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO	IVP
V			V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J	V L	V M	V N	V O	V P
VI	VIA		VIB	VIC	VID	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J	VI L	VIM	VIN	VIO	VIP	

I.5. ESTRUTURAS DAS CARREIRAS DA LEMG

CARREIRA DE AUXILIAR EM GESTÃO LOTÉRICA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	4ª série do Ensino Fundamental	04	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP

IV			IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO	IVP
V	Intermediário		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP

CARREIRA DE TÉCNICO EM GESTÃO LOTÉRICA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Intermediário	80	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIL	IIM	IIN	IIO	IIP		
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP		
IV	Superior		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO	IVP	
V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	

CARREIRA DE ANALISTA EM GESTÃO LOTÉRICA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Superior	43	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIL	IIM	IIN	IIO	IIP		
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP		
IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO	IVP	
V	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	

I.6. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO DETEL/MG

AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE TELECOMUNICAÇÕES

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª série do Ensino Fundamental	17	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ

II	Fundamental		II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	Intermediário		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE TELECOMUNICAÇÕES

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Intermediário	51	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II			II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	Superior		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

ANALISTA ADMINISTRATIVO DE TELECOMUNICAÇÕES

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Superior	8	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II			II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

GESTOR DE TELECOMUNICAÇÕES

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Superior		IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ

II		13	II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou		IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

I.7. ESTRUTURA DAS CARREIRAS DO IDENE

AUXILIAR EM DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU													
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	
I	4ª série do ensino Fundamental	03	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	
II			IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIL	IIM	IIN		
III	IIIA		IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN			
IV	IIIVA		IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN			
V	IIIVA		IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN			

TÉCNICO EM DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU																											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N															
I	Intermediário	27	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN															
II			IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIL	IIM	IIN																
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN																
IV	IIIVA		IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVJ	IIIVL	IIIVM	IIIVN																	
	Superior		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN															

ANALISTA EM DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE	QUANTIDADE	GRAU													
-------	----------	------------	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU												
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N
I	Superior	29	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN
IV	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N
V	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN

I.8. ESTRUTURAS DAS CARREIRAS DA ADEMG

CARREIRA DE AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO DE ESTÁDIOS

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	4ª série do Ensino Fundamental	25	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV			IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P
V			Intermediário	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO

CARREIRA DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO DE ESTÁDIOS

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	Intermediário	30	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV			IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P

V	Superior		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP
---	----------	--	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

CARREIRA DE ANALISTA EM ADMINISTRAÇÃO DE ESTÁDIOS

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Superior	10	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	IIG	IIH	II I	II J	II L	IIM	IIN	II O	II P	
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV			IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ	IIVL	IIVM	IIVN	IIVO	IIVP	
V	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	

ANEXO II

(a que se referem os art.25, 24, 29 e 31 da lei nº de de de 2003)

II.1. TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA SEDESE, SEDRU, SEDE, SETUR, SEAPA, CAADE E UTRAMIG

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ÓRGÃO	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Gerais, Motorista, Oficial do Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente, Agente de Administração, Agente do Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente, Telefonista, Agente de Serviços de Manutenção e Agente de Serviços de Saúde.	SEDESE	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental	Auxiliar de Serviços Operacionais	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário

Agente de Administração, Motorista e Oficial de Serviços Gerais.	SEDRU			
Agente de Administração, Telefonista, Agente de Serviços de Manutenção, Ajudante de Serviços Gerais, Motorista e Oficial de Serviços Gerais.	SEDE			
Agente de Administração.	SETUR			

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, Oficial de Serviços Gerais, Agente de Administração, Agente de Serviços de Manutenção, Telefonista e Agente em Agropecuária.	SEAPA	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental	Auxiliar de Serviços Operacionais	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Motorista e Agente de Administração.	CAADE			
Agente de Administração, Ajudante de Serviços Gerais e Oficial de Serviços Gerais.	UTRAMIG			

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Administração, Técnico Administrativo, Auxiliar do Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente, Professor de Nível Médio, Assistente Técnico da Saúde e Técnico em Agropecuária.	SEDESE	Intermediário	Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento	Intermediário/ Superior
Auxiliar Administrativo.	SEDRU			
Auxiliar Administrativo e Técnico Administrativo Agente de Segurança Penitenciário.	SEDE			

Auxiliar Administrativo e Auxiliar de Administração.	SETUR			
Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico da Saúde e Técnico em Agropecuária	SEAPA			
Auxiliar Administrativo e Técnico Administrativo	UTRAMIG			
SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Analista da Administração, Analista de Justiça, Analista de Planejamento, Analista da Cultura, Analista de Obras Públicas, Analista de Ciência e Tecnologia e Meio Ambiente, Analista de Comunicação Social, Analista do Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente, Analista de Esportes, Professor de Nível Superior, Analista da Saúde e Analista em Agropecuária.	SEDESE	Superior	Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>
Analista da Administração e Analista da Cultura.	SEDRU			
Analista da Administração, Analista da Cultura, Analista de Planejamento, Analista de Minas e Energia, Analista de Comunicação Social e Diretor Administrativo.	SEDE			
Analista da Administração, Analista de Planejamento, Analista de Obras Públicas, Analista da Cultura e Analista em Agropecuário.	SEAPA			

Analista da Administração e Analista de Projetos Educacionais.	UTRAMIG			
--	---------	--	--	--

II.2. TABELA DE CORRELAÇÃO DA CARREIRA DA UTRAMIG

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Professor	UTRAMIG	Superior	Professor de Ensino Médio e Tecnológico	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>

II.3. TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DO IPEM

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Agente de Administração, Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, Oficial de Serviços Gerais e Telefonista.	IPEM	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental	Auxiliar de Atividades Operacionais	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Agente Metrologico		Fundamental	Auxiliar de Metrologia e Qualidade	Fundamental/ Intermediário
Auxiliar Administrativo e Técnico Administrativo.		Intermediário	Agente da Gestão Administrativa	Intermediário/ Superior
Técnico Metrologista.		Intermediário	Fiscal de Metrologia e Qualidade	Intermediário/ Superior
Analista da Administração e Analista de Apoio Técnico.		Superior	Analista da Gestão Administrativa	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>
Analista Metrologista e Químico.		Superior	Analista de Metrologia e Qualidade	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>

II.4. TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA JUCEMG

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA
----------------	---------------

CLASSE	ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Agente de Administração e Oficial de Serviços Gerais e Telefonista.	JUCEMG	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental	Auxiliar de Gestão e Registro Empresarial	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Técnico Administrativo		Intermediário	Técnico de Gestão e Registro Empresarial	Intermediário/ Superior
Analista da Administração e Analista de Direito Comercial.		Superior	Analista de Gestão e Registro Empresarial	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>

II.5. TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA LEMG

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Gerais, Motorista e Agente de Operação Lotérica.	LEMG	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental	Auxiliar em Gestão Lotérica	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Assistente de Operação Lotérica, Assistente de Operações, Auxiliar Administrativo, Assistente Administrativo e Técnico Administrativo.		Intermediário	Técnico em Gestão Lotérica	Intermediário/ Superior
Analista da Administração e Analista de Apoio Técnico.		Superior	Analista em Gestão Lotérica	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>

II.6. TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DO DETEL

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Agente de Telecomunicações, Agente de Administração, Ajudante de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Gerais e Motorista.	DETEL	4ª série do Ensino Fundamental/ Fundamental	Auxiliar Administrativo de Telecomunicações	4ª série do Ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo e Técnico de Telecomunicações		Intermediário	Assistente Administrativo de Telecomunicações	Intermediário/ Superior
Analista de Apoio Técnico e Analista da Administração.		Superior	Analista Administrativo de Telecomunicações	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>
Analista de Telecomunicações.		Superior	Gestor de Telecomunicações	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>

II.7. TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DO IDENE

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA

Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, Oficial de Serviços Gerais, Telefonista e Agente de Administração.	IDENE	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental	Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo e Técnico de Desenvolvimento Sócio- Econômico		Intermediário	Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social	Intermediário/ Superior
Analista da Administração, Analista Planejamento e Analista de Desenvolvimento Sócio-Econômico		Superior	Analista em Desenvolvimento Econômico e Social	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>

II.8. TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA ADEMG

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	ENTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Agente de Administração, Telefonista, Ajudante de Serviços Gerais, Motorista e Oficial de Serviços Gerais.	ADEMG	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental	Auxiliar em Administração de Estádios	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Auxiliar Administrativo e Técnico Administrativo		Intermediário	Assistente em Administração de Estádios	Intermediário/ Superior
Analista da Administração.		Superior	Analista em Administração de Estádios	Superior/ Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i> ou Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i>

ANEXO III

(a que se refere o art. 2º da lei n.º de de de 2003)

III.1. ATRIBUIÇÕES GERAIS DAS CARREIRAS DA SEDESE, SEDRU, SEDE, SETUR, SEAPA, CAADE E UTRAMIG

CARREIRAS DE AUXILIAR DE SERVIÇOS OPERACIONAIS

Prestar serviços de suporte e manutenção operacional.

Executar, sob orientação, rotinas administrativas básicas de preparação, organização, arquivamento e encaminhamento de documentos e materiais.

Executar outras atividades correlatas inerentes ao seu cargo, conforme necessidade do serviço e orientação superior.

CARREIRA DE ASSISTENTE DE GESTÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS EM DESENVOLVIMENTO

Executar atividade administrativa de pessoal, patrimonial, material, financeira, produção e prestação de serviços, classificando, conferindo e controlando documentos.

Executar procedimentos administrativos de preparação, organização, arquivamento, digitação de documentos, atendimento ao público interno e externo em suas respectivas áreas de atuação.

Acompanhar e avaliar o correto funcionamento dos equipamentos de computação segundo padrões técnicos previamente definidos.

Executar outras atividades correlatas inerentes ao seu cargo, conforme necessidade do serviço e orientação superior.

CARREIRA ANALISTA DE GESTÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS EM DESENVOLVIMENTO

Atuar como profissional de nível superior, de acordo com sua habilitação legal em todas as atividades desenvolvidas.

Integrar equipes multiprofissionais, participando da definição, implantação e supervisão de programas e planos necessários.

Emitir notas técnicas sobre assuntos específicos de sua área de atuação.

Representar o órgão ou entidade em reuniões e eventos.

Planejar ações visando o cumprimento da missão institucional da entidade e dos órgãos abrangidos pela carreira.

Acompanhar os processos institucionais promovendo ajustes e correções necessárias, com vista a assegurar a efetividade do planejamento.

Articular de maneira sistêmica os recursos e capacidade técnicas disponíveis para consecução dos objetivos institucionais.

Executar outras atividades correlatas inerentes ao seu cargo, conforme necessidade do serviço e orientação superior.

III.2. ATRIBUIÇÕES GERAIS DA CARREIRA DA UTRAMIG

CARREIRA DE PROFESSOR DE ENSINO MÉDIO E TECNOLÓGICO

Desempenhar as atividades relacionadas predominantemente ao ensino, pesquisa e extensão, no âmbito da Fundação de Educação para o Trabalho de Minas Gerais - UTRAMIG.

III.3. ATRIBUIÇÕES GERAIS DAS CARREIRAS DO IPEM

CARREIRA DE AUXILIAR DE ATIVIDADES OPERACIONAIS

Executar, conforme instruções pormenorizadas, as atividades de zeladoria, vigilância, portaria e conservação, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

Executar atividades administrativas e de apoio logístico, de menor responsabilidade e complexidade, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

CARREIRA DE AUXILIAR DE METROLOGIA E QUALIDADE

Auxiliar o FISCAL DE METROLOGIA E QUALIDADE, no exercício de suas atribuições, executando os ensaios, perícias ou exames necessários nos instrumentos de medição, medidas materializadas ou produtos objeto de fiscalização, conforme Regulamentação Técnica específica, informando os resultados obtidos, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

CARREIRA DE AGENTE DA GESTÃO ADMINISTRATIVA

Auxiliar e/ou executar atividades administrativas e de apoio logístico, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

CARREIRA DE FISCAL DE METROLOGIA E QUALIDADE

Exercer a defesa do consumidor, executando nas áreas da Metrologia e Qualidade, a fiscalização, a verificação metrológica e a calibração, nos instrumentos de medição, medidas materializadas e produtos, tanto interna quanto externamente à Autarquia, nos estabelecimentos comerciais, industriais, laboratoriais ou de outros prestadores de serviços, tomando as medidas administrativas cabíveis em relação a legislação vigente; acompanhar e orientar as atividades do AGENTE DE METROLOGIA E QUALIDADE; orientar e esclarecer os usuários e fiscalizados em assuntos relativos à Metrologia e Qualidade, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

CARREIRA DE ANALISTA DA GESTÃO ADMINISTRATIVA

Propor, coordenar, elaborar e executar programas, projetos e atividades administrativas, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

Desempenhar tarefas administrativas, técnicas e de apoio às atividades jurídicas da Advocacia Geral do Estado e da Procuradoria da Autarquia.

CARREIRA DE ANALISTA DE METROLOGIA E QUALIDADE

Desempenhar atividades de apoio à direção da Autarquia; de coordenação, organização, planejamento, execução, controle e avaliação das atribuições e responsabilidades técnicas inerentes ao Instituto de Pesos e Medidas do Estado de Minas Gerais - IPEM MG; e, supervisão, orientação e treinamento de equipes de fiscalização, conforme as competências de sua respectiva área de atuação, sob coordenação.

III.3. ATRIBUIÇÕES GERAIS DAS CARREIRAS DA JUCEMG

CARREIRA DE AUXILIAR DE GESTÃO E REGISTRO EMPRESARIAL

Desempenhar atividades logísticas de apoio, de nível fundamental, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Junta Comercial do Estado de Minas Gerais.

CARREIRA DE ASSISTENTE DE GESTÃO E REGISTRO EMPRESARIAL

Auxiliar o Analista de Gestão e Registro Empresarial no exercício de suas atribuições, bem como desempenhar as atividades administrativas e logísticas de apoio, de nível intermediário, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Junta Comercial do Estado de Minas Gerais.

CARREIRA DE ANALISTA DE GESTÃO E REGISTRO EMPRESARIAL

Examinar e relatar os processos submetidos ao registro público de empresas mercantis e atividades afins, bem como desempenhar as atividades administrativas, jurídicas e logísticas, de nível superior, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Junta Comercial do Estado de Minas Gerais.

III.4. ATRIBUIÇÕES GERAIS DAS CARREIRAS DA LOTERIA

CARREIRA DE AUXILIAR EM GESTÃO LOTÉRICA

É atribuição do cargo de Auxiliar em Gestão Lotérica o desempenho de todas as atividades de caráter básico, relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Loteria do Estado de Minas Gerais.

CARREIRA DE TÉCNICO EM GESTÃO LOTÉRICA

É atribuição do cargo de Técnico em Gestão Lotérica o desempenho de todas as atividades de caráter técnico, de nível intermediário, relativo ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo da Loteria do Estado de Minas Gerais, bem como auxiliar o Analista em Gestão Lotérica, no exercício de suas atribuições.

CARREIRA DE ANALISTA EM GESTÃO LOTÉRICA

É atribuição do cargo de Analista em Gestão Lotérica, o desempenho de todas as atividades técnicas e logísticas de nível superior, relativas às competências constitucionais e legais a cargo da Loteria do Estado de Minas Gerais.

III.5. ATRIBUIÇÕES GERAIS DAS CARREIRAS DO DETEL

CARREIRA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE TELECOMUNICAÇÕES

Exercer tarefas auxiliares nas áreas de administração e engenharia de radiodifusão e telecomunicações, bem como executar tarefas de apoio operacional nas áreas de administração, serviços gerais e transportes.

CARREIRA DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DE TELECOMUNICAÇÕES

Exercer atividades de apoio técnico-administrativo nas áreas de administração e engenharia de radiodifusão e telecomunicação.

CARREIRA DE ANALISTA ADMINISTRATIVO DE TELECOMUNICAÇÕES

Exercer atividades de administração gerencial voltado ao suporte dos projetos de desenvolvimento, coordenação, organização, planejamento, execução, controle e avaliação de projetos e programas nas áreas de Administração, Direito, Ciências Contábeis e Econômicas e Comunicação.

CARREIRA DE GESTOR DE TELECOMUNICAÇÕES

Exercer atividades de gestão, planejamento, elaboração, análise, execução, coordenação e controle técnico de programas e projetos de engenharia de radiodifusão e telecomunicações.

III.6. ATRIBUIÇÕES GERAIS DAS CARREIRAS DO IDENE

CARREIRA DE AUXILIAR EM DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

Desempenho das atividades administrativas e logísticas de apoio de nível básico relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do IDENE.

CARREIRA DE TÉCNICO EM DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

Desempenho de todas as atividades de nível intermediário relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do IDENE, bem como auxiliar o Analista em Desenvolvimento Econômico e Social no exercício de suas atribuições.

CARREIRA DE ANALISTA EM DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL

Desempenho de todas as atividades de caráter técnico, administrativas e logísticas de nível superior relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do IDENE.

III.7. ATRIBUIÇÕES GERAIS DAS CARREIRAS DA ADEMG

CARREIRA DE AUXILIAR EM ADMINISTRAÇÃO DE ESTÁDIOS

Prestar serviços de suporte e manutenção operacional no âmbito da Administração de Estádios do Estado de Minas Gerais - ADEMG.

Executar, sob orientação, rotinas administrativas básicas de preparação, organização, arquivamento e encaminhamento de documentos e materiais.

Executar outras atividades correlatas inerentes ao seu cargo, conforme necessidade do serviço e orientação superior.

CARREIRA DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO DE ESTÁDIOS

Executar atividade administrativa de pessoal, patrimonial, material, financeira, produção e prestação de serviços, classificando, conferindo e controlando documentos.

Executar procedimentos administrativos de preparação, organização, arquivamento, digitação de documentos, atendimento ao público interno e externo em suas respectivas áreas de atuação.

Acompanhar e avaliar o correto funcionamento dos equipamentos de computação segundo padrões técnicos previamente definidos.

Executar outras atividades correlatas inerentes ao seu cargo, conforme necessidade do serviço e orientação superior.

CARREIRA DE ANALISTA EM ADMINISTRAÇÃO DE ESTÁDIOS

Atuar como profissional de nível superior, de acordo com sua habilitação legal em todas as atividades desenvolvidas.

Integrar equipes multiprofissionais, participando da definição, implantação e supervisão de programas e planos necessários.

Emitir notas técnicas sobre assuntos específicos de sua área de atuação.

Representar a Administração de Estádios do Estado de Minas Gerais - ADEMG em reuniões e eventos.

Planejar ações visando o cumprimento da missão institucional da Administração de Estádios do Estado de Minas Gerais - ADEMG.

Acompanhar os processos institucionais promovendo ajustes e correções necessárias, com vista a assegurar a efetividade do planejamento.

Articular de maneira sistêmica os recursos e capacidade técnicas disponíveis para consecução dos objetivos institucionais.

Executar outras atividades correlatas inerentes ao seu cargo, conforme necessidade do serviço e orientação superior.

ANEXO IV

(a que se refere o § 5º do art.29 da lei nº de de de 2003)

Quantitativos de funções públicas e de cargos ocupados por servidores efetivados pela Emenda à Constituição Estadual n.º 49, de 13 de junho de 2001.

IV.1. CARREIRAS DA SEDESE, SEDRU, SEDE, SETUR, SEAPA, CAADE E UTRAMIG

CARGO OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTIDADE
Auxiliar de Serviços Operacionais	568
Assistente de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento	388
Analista de Gestão e Políticas Públicas em Desenvolvimento	268

IV.2. CARREIRA DA UTRAMIG

CARGO OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTIDADE
Professor de Ensino Médio e Tecnológico	02

IV.3. CARREIRAS DO IPEM

CARGO OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTIDADE
Auxiliar de Atividades Operacionais	34
Auxiliar de Metrologia e Qualidade	44
Agente da Gestão Administrativa	18
Fiscal de Metrologia e Qualidade	16
Analista da Gestão Administrativa	01
Analista de Metrologia e Qualidade	_____

IV.4. CARREIRAS DA LOTERIA

CARGO	QUANTIDADE
Auxiliar em Gestão Lotérica	01
Técnico em Gestão Lotérica	05
Analista em Gestão Lotérica	_____

IV.5. CARREIRAS DO DETEL

CARGO OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTIDADE
Auxiliar Administrativo de Telecomunicações	26
Assistente Administrativo de Telecomunicações	19
Analista Administrativo de Telecomunicações	05
Gestor de Telecomunicações	08

IV.6. CARREIRAS DO IDENE

CARGO OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTIDADE
-------------------------	------------

Auxiliar em Desenvolvimento Econômico e Social	08
Técnico em Desenvolvimento Econômico e Social	07
Analista em Desenvolvimento Econômico e Social	08

IV.7. CARREIRAS DA ADEMG

CARGO OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTIDADE
Auxiliar em Administração de Estádios	21
Assistente em Administração de Estádios	03
Analista em Administração de Estádios	01"

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 150/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades Defesa Social compreendendo a Secretaria de Estado de Defesa Social - SEDS, o Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais - CBMMG, a Polícia Militar do Estado de Minas Gerais - PMMG, a Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais, a Polícia Civil do Estado de Minas Gerais e o Gabinete Militar do Governador.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Anexo

Exposição de Motivos

A presente proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, através da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de Lei em questão institui as seguintes carreiras das entidades pertencentes ao Grupo de Atividades Defesa Social: Auxiliar Executivo de Defesa Social, Assistente Executivo de Defesa Social, Analista Executivo de Defesa Social pertencentes ao Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Defesa Social e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais; Auxiliar de Serviços Governamentais, Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar, Comandante de Aeronave, Gestor do Gabinete Militar pertencentes ao Quadro de Pessoal do Gabinete Militar do Governador; Auxiliar de Polícia Civil, Técnico Assistente de Polícia Civil, Analista da Polícia Civil pertencentes ao Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais; Auxiliar Administrativo da Polícia Militar, Assistente Administrativo da Polícia Militar, Analista de Gestão da Polícia Militar, Professor do Ensino Médio da Polícia Militar, Pedagogo/Orientador Educacional, Pedagogo/Supervisor Pedagógico, Professor do Ensino Superior da Polícia Militar pertencentes ao Quadro de Pessoal da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais; Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública, Assistente Administrativo da Defensoria Pública, Gestor da Defensoria Pública pertencentes ao Quadro de Pessoal da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004.

Essa valorização, no contexto dos planos de carreira dos Profissionais da Defesa Social, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos em cada uma das quatro carreiras propostas, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

As vinte carreiras propostas abrangem todos os servidores, ativos e inativos, das entidades que integram o Grupo de Atividades Defesa Social. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados neste Grupo serão enquadrados em estrutura própria constante do Anexo I da Lei, conforme tabela de correlação constante do Anexo II da mesma.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 103 cargos para Auxiliar Executivo de Defesa Social, 1.511 cargos de Assistente Executivo de Defesa Social, 1.070 cargos de Analista Executivo de Defesa Social, 1 cargo de Auxiliar de Serviços Governamentais, 17 cargos de Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar, 4 cargos de Comandante de Aeronave, 1 cargo de Gestor do Gabinete Militar, 436 cargos de Auxiliar de Polícia Civil, 820 cargos de Técnico Assistente de Polícia Civil, 478 cargos de Analista da Polícia Civil, 89 cargos de Auxiliar Administrativo da Polícia Militar, 96 cargos de Assistente Administrativo da Polícia Militar, 28 cargos de Analista de Gestão da Polícia Militar, 511 cargos de Professor do Ensino Médio da Polícia Militar, 22 cargos de Pedagogo/Orientador Educacional, 5 cargos de Pedagogo/Supervisor Pedagógico, Professor do Ensino Superior da Polícia Militar, 12 cargos de Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública, 240 cargos de Assistente Administrativo da Defensoria Pública e 80 cargos de Gestor da Defensoria Pública pertencentes aos Quadros de Pessoal do Grupo de Atividades Defesa Social.

A organização das carreiras prevê níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional. Visando, ainda, à profissionalização dos quadros de servidores de ambas as entidades, não haverá novos ingressos nas carreiras de Auxiliar Executivo de Defesa Social, Auxiliar de Serviços Governamentais, Auxiliar de Polícia Civil, Auxiliar Administrativo da Polícia Militar, Professor de Ensino Superior da Polícia Militar e de Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública, sendo possível o ingresso, através de concurso, apenas nas demais carreiras dos órgãos e entidades pertencentes a este Grupo, que exigem, no mínimo, nível médio de escolaridade.

A lotação e relotação dos cargos efetivos das carreiras destes órgãos e entidades serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada um, podendo haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras da Secretaria de Estado de Defesa Social e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais, órgãos integrantes do Grupo de Atividades de Defesa Social, que fizeram carreiras em comum, condicionada à existência de vaga na mesma carreira no órgão para o qual o servidor será transferido, nos termos de regulamento próprio.

As atuais 13 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Defesa Social, foram transformadas na carreira de Auxiliar Executivo de Defesa Social; as atuais 8 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Assistente Executivo de Defesa Social; e as atuais 11 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível superior de escolaridade, foram transformadas na carreira de Analista Executivo de Defesa.

As atuais 4 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal do Gabinete Militar do Governador, foram transformadas na carreira de Auxiliar de Serviços Governamentais; as atuais 2 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar; e a classe de cargos públicos de provimento efetivo de Analista da Administração, com nível superior de escolaridade foi transformada na carreira de Gestor do Gabinete Militar.

As atuais 18 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, foram transformadas na carreira de Auxiliar de Polícia Civil; as atuais 12 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Técnico Assistente de Polícia Civil; e as atuais 9 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível superior de escolaridade foram transformadas na carreira de Técnico Superior de Polícia Civil.

As atuais 8 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, foram transformadas na carreira de Auxiliar Administrativo da Polícia Militar; as atuais 5 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Assistente Administrativo da Polícia Militar; as atuais 3 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível superior de escolaridade foram transformadas na carreira de Analista de Gestão da Polícia Militar; as atuais 7 classes de cargos públicos de provimento efetivo, relacionados com o ensino médio, com nível superior de escolaridade foram transformadas na carreira de Professor do Ensino Médio da Polícia Militar; e as atuais 4 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com curso superior de Pedagogia escolaridade foram transformadas nas carreiras de Pedagogo/Orientador Educacional ou de Pedagogo/Supervisor Pedagógico.

As atuais 4 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do ensino fundamental e ao ensino fundamental completo, do Quadro de Pessoal da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais, foram transformadas na carreira de Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública; as atuais 4 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível médio de escolaridade, foram transformadas na carreira de Assistente Administrativo da Defensoria Pública; e as atuais 6 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível superior de escolaridade foram transformadas na carreira de Gestor da Defensoria Pública.

Essa fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras tem como diretriz a construção de carreiras com atribuições mais genéricas e amplas. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio sistema estadual de ensino, que pode contar com um grupo de servidores mais polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função .

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

As carreiras da Secretaria de Estado de Defesa Social, do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais, do Gabinete Militar do Governador, da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais e da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais possuem dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho individual satisfatórias, possuindo, ainda, cinco níveis, com interstício para promoção de cinco anos de efetivo exercício, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho individual satisfatórias.

Já as carreiras da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais possuem quinze graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho individual satisfatórias, possuindo, ainda, seis níveis, com interstício para promoção de cinco anos de efetivo exercício, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho individual satisfatórias.

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nessa hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vierem a ser regulamentados.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Os cargos de provimento efetivo criados, extintos e transformados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória.

Ao atual servidor público efetivo, exceto os servidores da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, desde que o mesmo faça a opção por meio de requerimento expresso ao titular da entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor, em até 90 dias contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.343/2003

Institui e estrutura as carreiras do Grupo de Atividades de Defesa Social.

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art.1º - Ficam instituídas as carreiras de:

- I - Auxiliar Executivo de Defesa Social, composta de cento e três cargos de provimento efetivo;
- II - Assistente Executivo de Defesa Social, composta de mil quinhentos e onze cargos de provimento efetivo;
- III - Analista Executivo de Defesa Social, composta de mil e setenta cargos de provimento efetivo;
- IV - Auxiliar de Serviços Governamentais composta por um cargo de provimento efetivo;
- V - Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar composta por dezessete cargos de provimento efetivo;
- VI - Comandante de Aeronave composta por quatro cargos de provimento efetivo;
- VII - Gestor do Gabinete Militar composta por um cargo de provimento efetivo;
- VIII - Auxiliar de Polícia Civil, composta por quatrocentos e trinta e seis cargos de provimento efetivo;

IX - Técnico Assistente de Polícia Civil, composta por oitocentos e vinte cargos de provimento efetivo;

X - Analista da Polícia Civil, composta por quatrocentos e setenta e oito cargos de provimento efetivo;

XI - Auxiliar Administrativo da Polícia Militar, composta por oitenta e nove cargos de provimento efetivo;

XII - Assistente Administrativo da Polícia Militar, composta por noventa e seis cargos de provimento efetivo;

XIII - Analista de Gestão da Polícia Militar, composta por vinte e oito cargos de provimento efetivo;

XIV - Professor do Ensino Médio da Polícia Militar, composta por quinhentos e onze cargos de provimento efetivo;

XV - Pedagogo/Orientador Educacional - PEDG/OE, composta por vinte e dois cargos de provimento efetivo,

XVI - Pedagogo/Supervisor Pedagógico - PEDG/SP, composta por cinco cargos de provimento efetivo;

XVII - Professor do Ensino Superior da Polícia Militar;

XVIII - Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública, composta por doze cargos de provimento efetivo;

XIX - Assistente Administrativo da Defensoria Pública, composta por duzentos e quarenta cargos de provimento efetivo;

XX - Gestor da Defensoria Pública, composta por oitenta cargos de provimento efetivo;

§1º - As carreiras de que trata este artigo ficam estruturadas na forma do Anexo I.

§2º - As carreiras de que tratam os incisos VIII, XIX, X são as carreiras administrativas da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.

Art.2º - As atribuições gerais das carreiras de que trata o art.1º são as constantes do Anexo III.

Parágrafo único - As atribuições específicas das carreiras de que trata o art.1º serão definidas em regulamento.

Art.3º - Para os efeitos desta lei, considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira,

cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º - As carreiras de que trata esta Lei são integrantes do Grupo de Atividades de Defesa Social, sendo distribuídas nos quadros de pessoal de órgãos da Administração Direta do Poder Executivo Estadual da seguinte forma:

I - Secretaria de Estado de Defesa Social e Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais:

- a) Auxiliar Executivo de Defesa Social;
- b) Assistente Executivo de Defesa Social;
- c) Analista Executivo de Defesa Social;

II - Gabinete Militar do Governador:

- a) Auxiliar de Serviços Governamentais;
- b) Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar;
- c) Comandante de Aeronave;
- d) Gestor do Gabinete Militar;

III - Polícia Civil do Estado de Minas Gerais:

- a) Auxiliar de Polícia Civil;
- b) Técnico Assistente de Polícia Civil;
- c) Analista da Polícia Civil;

IV - Polícia Militar do Estado de Minas Gerais:

- a) Auxiliar Administrativo da Polícia Militar;
- b) Assistente Administrativo da Polícia Militar;
- c) Analista de Gestão da Polícia Militar;
- d) Professor do Ensino Médio da Polícia Militar;
- e) Pedagogo/Orientador Educacional - PEDG/OE;
- f) Pedagogo/Supervisor Pedagógico - PEDG/SP;
- g) Professor do Ensino Superior da Polícia Militar;

V - Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais:

- a) Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública;
- b) Assistente Administrativo da Defensoria Pública;
- Gestor da Defensoria Pública.

§1º - A lotação e relotação dos cargos efetivos das carreiras nos órgãos e entidades do Poder Executivo elencados no inciso I serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade.

§2º - Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata o inciso I entre os órgãos a que se refere o inciso I, condicionada à existência de vaga na mesma carreira no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido, nos termos do regulamento.

Art.5º - Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras instituídas por esta lei para órgão ou entidade não integrante destas carreiras para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art.6º - Os ocupantes de cargo de provimento efetivo das carreiras de que tratam os incisos II e III do art.4º cumprirão jornada de trinta horas semanais de trabalho.

Art.7º - A carga horária semanal de trabalho dos servidores que, após a publicação desta lei, ingressarem em cargos de provimento efetivo das carreiras de que tratam os incisos I e V do art.4º será de trinta ou quarenta horas, conforme definido em edital do concurso público.

Parágrafo único. Fica mantida a jornada de trabalho dos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo das carreiras de que tratam os incisos I e V do art.4º.

Art.8º - A carga horária semanal de trabalho dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras de que trata o inciso IV do art.4º será de:

I - trinta horas semanais para os ocupantes de cargos das carreiras de Auxiliar Administrativo da Polícia Militar, Assistente Administrativo da Polícia Militar e Analista de Gestão da Polícia Militar;

II - vinte e quatro horas-aula semanais para os ocupantes da carreira de Professor do Ensino Médio da Polícia Militar;

III - vinte e quatro horas semanais para os ocupantes das carreiras de Pedagogo/Orientador Educacional - PEDG/OE e Pedagogo/Supervisor Pedagógico - PEDG/SP;

IV - quarenta horas semanais para os ocupantes de cargos da carreira de Professor do Ensino Superior da Polícia Militar.

Capítulo II

Das Carreiras

Art.9º - Constituem fases das carreiras de que tratam os incisos I, IV, VIII, XI, XVII e XVIII do art.1º:

I - a progressão;

II - a promoção.

Art.10 - Constituem fases das carreiras de que tratam os incisos II, III, V, VI, VII, IX,X, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XIX e XX do art.1º::

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.11 - O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial das carreiras e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§1º - O ingresso nas carreiras de que trata esta lei dependerá de comprovação mínima de habilitação em:

I - nível intermediário, para a carreiras de que tratam os incisos II, V, VI, IX, XII e XIX do art.1º;

II - nível superior, para a carreira de que tratam os incisos III, VII, X, XIII, XIV, XV, XVI e XX do art.1º.

§2º - As habilitações de que trata o §1º serão especificadas em edital de concurso público.

§3º - Para fins do disposto nesta lei, considera-se:

I - nível intermediário, a formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

II - nível superior, a formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

§4º - Não haverá novos ingressos nas carreiras de que tratam os incisos I, IV, VIII, XI, XVII e XVIII do art.1º.

Art.12 - O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas, ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário.

§1º - As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

§2º - O curso a que se refere o inciso IV será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.13 - Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§1º - O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§2º - São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do §1º do art.12 desta Lei;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento na Carreira

Art.14 - O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras instituídas por esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.15 - Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.16 - Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único - O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.17 - A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art.18 - A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido.

Parágrafo único - As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.19 - Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na

carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único - Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art.20 - Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art.21 - A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os arts.15, 16, 18 e 19 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

Capítulo III

Da Implantação e da Administração das Carreiras

Art.22 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Defesa Social e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais ficam transformados, na forma da correlação estabelecida no Anexo II, da seguinte maneira:

I - os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, Oficial de Serviços Gerais, Oficial de Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente, Agente de Administração e Agente de Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente, lotados na Secretaria de Estado de Defesa Social, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar Executivo de Defesa Social;

II - os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Assistente Técnico da Saúde, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente, Instrutor Técnico Penitenciário, Técnico Administrativo, Técnico de Obras Públicas lotados na Secretaria de Estado de Defesa Social, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Assistente Executivo de Defesa Social;

III - os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista Agropecuário, Analista da Administração, Analista da Cultura, Analista da Justiça, Analista da Saúde, Analista de Educação, Analista de Obras Públicas, Analista de Planejamento, lotados na Secretaria de Estado de Defesa Social, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Analista Executivo de Defesa Social.

Art.23 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal do Gabinete Militar do Governador ficam transformados, na forma da correlação estabelecida no Anexo II, da seguinte maneira:

I - os cargos efetivos de Motorista ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar de Serviços Governamentais;

II - os cargos efetivos de Auxiliar Administrativo e Técnico de Manutenção de Aeronave ficam

transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar;

III - o cargo efetivo de Comandante de Aeronave fica transformado no cargo público de provimento efetivo de Comandante de Aeronave;

IV - o cargo efetivo de Analista da Administração fica transformado no cargo público de provimento efetivo de Gestor do Gabinete Militar.

Art.24 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais ficam transformados, na forma da correlação estabelecida no Anexo II, da seguinte maneira:

I - os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Analista de Saúde, Analista de Obras Públicas, Analista de Comunicação Social, Analista de Planejamento, Analista da Administração, Analista do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente e Analista da Cultura, lotados no Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Analista da Polícia Civil;

II - os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Auxiliar em Agropecuária, Assistente Técnico da Saúde, Auxiliar do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente, Técnico Administrativo e Técnico de Comunicação Social, lotados no Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Técnico Assistente de Polícia Civil;

III - os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Agente de Administração, Ajudante de Serviços Gerais, Oficial de Serviços Gerais e Motorista, lotados no Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais, ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar de Polícia Civil.

Art.25 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais ficam transformados, na forma da correlação estabelecida no Anexo II, da seguinte maneira:

I - os cargos públicos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, Oficial do Trabalho da Assistência Social da Criança e do Adolescente, Motorista, Telefonista, Agente de Administração e Agente da Saúde ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo da Polícia Militar;

II - os cargos públicos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, Assistente Técnico da Saúde, Técnico Administrativo e Técnico Comunicação Social ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Assistente Administrativo da Polícia Militar;

III - os cargos públicos de provimento efetivo de Analista do Trabalho da Assistência Social da Criança e do Adolescente, Analista da Administração e Analista da Saúde ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Analista de Gestão da Polícia Militar;

IV - os cargos públicos de provimento efetivo P2, P3, P4, P5, P6, RE3, RE4 ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Professor do Ensino Médio da Polícia Militar;

V - os cargos públicos de provimento efetivo OE5, OE6 ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Pedagogo/Orientador Educacional - PEDG/OE;

VI - Os cargos públicos de provimento efetivo SP4, SP6 ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Pedagogo/Supervisor Pedagógico - PEDG/SP.

Art.26 - Os atuais cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal da Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais ficam transformados, na forma da correlação estabelecida no Anexo II:

I - os cargos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, Motorista e Agente de Administração ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública;

II - os cargos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo fica transformado no cargo público de provimento efetivo de Assistente Administrativo da Defensoria Pública;

III - os cargos de provimento efetivo de Analista da Educação, Analista de Administração e Analista de Cultura ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Gestor da Defensoria Pública.

Art.27 - Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes destas carreiras são os constantes do Anexo I, e os cargos cujo quantitativo não esteja relacionado nesta lei são considerados extintos.

§1º - Ficam extintos no Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Defesa Social trinta e um cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, trinta cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, trezentos e trinta e um cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, um cargo vago de provimento efetivo de Oficial do Trabalho e da Assistência Social à Criança e ao Adolescente, duzentos e quarenta e seis cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Telecomunicações, vinte e três cargos vagos de provimento efetivo de Monitor, seis cargos vagos de provimento efetivo de Oficial Instrutor Penitenciário e doze cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista.

§2º - Ficam extintos no Quadro de Pessoal do Gabinete Militar do Governador onze cargos vagos de provimento efetivos de motorista e um cargo vago de provimento efetivo de Técnico de Manutenção de Aeronave.

§3º - Ficam extintos no Quadro de Pessoal da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais trinta e seis cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, dois cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, dez cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, oitocentos e vinte e cinco cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, vinte cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Comunicação Social, quarenta e nove cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Telecomunicações, sessenta e nove cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Serviços de Manutenção, seis cargos vagos de provimento efetivo de Agente Gráfico e vinte e um cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista.

§4º - Ficam extintos no Quadro de Pessoal da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais seis cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, um cargo vago de provimento efetivo de Agente de Serviços de Manutenção, um cargo vago de provimento efetivo de Telefonista, cinquenta e oito cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais e três cargos efetivos de Motorista.

Art.28 - Ficam criados no Anexo I mil duzentos e trinta e quatro cargos de provimento efetivo de Assistente Executivo de Defesa Social, oitocentos cargos de provimento efetivo de Analista Executivo de Defesa Social, doze cargos de Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar, duzentos e vinte e sete cargos de provimento efetivo de Analista da Polícia Civil e quinhentos e oitenta e nove cargos de provimento efetivo de Técnico Assistente de Polícia Civil, trinta e dois cargos efetivos de Assistente Administrativo da Polícia Militar, dezesseis cargos efetivos de Analista de Gestão da Polícia Militar, duzentos e um cargos de Assistente Administrativo da Defensoria Pública e sessenta e nove cargos de Gestor da Defensoria Pública.

Art.29 - Os cargos de provimento efetivo extintos, transformados e criados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art.30 - Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados nos órgãos elencados nos incisos I, II, III e IV do art.4º serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

§1º - Os atuais servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo lotados na Defensoria Pública e que fizeraz a opção de que trata a Lei Complementar nº65, de 16 de janeiro de 2003, serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

§2º - O enquadramento de que trata o "caput" e o §1º não interferirá no direito a que se refere o

art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC n.º 57, de 15 de julho de 2003.

Art.31 - As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória e observada a estrutura prevista no Anexo I.

Art.32 - As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art. 30 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.31, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante destas carreiras;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Art.33 - Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.30 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar as tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta lei, bem como do decreto a que se refere o art.32.

§1º - Os atos a que se refere o "*caput*" somente produzirão efeitos após sua publicação.

§2º - Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o parágrafo anterior, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§3º - Os atos a que se refere o "*caput*" serão realizados por meio de resolução conjunta do titular do órgão no qual o cargo de provimento efetivo estiver lotado e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.34 - A função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 20 de julho de 1990, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante das carreiras instituídas por esta lei, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§1º - Os cargos resultantes da transformação de que trata o "*caput*", decorrentes dos arts. 105 e 106 da emenda à Constituição Estadual n.º 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§2º - Aplica-se ao servidor a que se refere o "*caput*" as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts.30 e 32.

§3º - Os detentores de função pública a que se refere a Lei nº 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura das carreiras instituídas por esta Lei apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando as mesmas regras de enquadramento e posicionamento a que se refere o parágrafo anterior, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§4º - A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§5º - O quantitativo de cargos a que se refere o §1º e de função pública de que trata o §3º é o constante do Anexo IV.

Art.35 - Ao atual servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo lotado nos órgãos a que

se referem os incisos I, II, IV e V do art.4º será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o "caput" será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular do órgão de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor;

III - o direito de opção decai em até noventa dias contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens atribuídas à nova carreira instituída;

VI - a opção de que trata o "caput" não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta lei constantes do art. 1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o "caput", bem como da extinção prevista no inciso IV.

§1º - O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o caput não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art. 1º desta lei.

§2º - O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta lei somente será permitido até o limite definido no parágrafo anterior.

Art.36 - O servidor inativo será enquadrado na estrutura da nova carreira na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores desta carreira, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único - Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.35 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.37 - O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nestas carreiras em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para as carreiras instituídas por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art.118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.38 - O servidor ocupante de cargo do nível final das carreiras administrativas da Polícia Civil de que trata esta lei e que conte com trinta e cinco anos de serviço, ou possua dez anos nesse mesmo nível, será integrado, automaticamente, ao quadro a que se refere a Lei Complementar nº23, de 26 de dezembro de 1991, sem perda de vencimentos, direitos, vantagens e dos reajustamentos posteriores, abrindo-se vaga decorrente na carreira respectiva.

Art.34. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se referem os arts1.º, §1º, 27, 28, 30, 31 da Lei nº de de de 2003)

I.1. ESTRUTURA DAS CARREIRAS PERTENCENTES AO QUADRO DE PESSOAL DA SECRETARIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL E DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS

CARREIRA DE AUXILIAR EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª série do Ensino Fundamental	103	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	4ª série do Ensino Fundamental		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	Fundamental		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V	Intermediário		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

CARREIRA DE ASSISTENTE EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Intermediário	1511	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	Superior		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V	Superior		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

I.2. ESTRUTURA DAS CARREIRAS PERTENCENTES AO QUADRO DE PESSOAL DO GABINETE MILITAR DO GOVERNADOR

CARREIRA DE ANALISTA EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Superior	1070	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ

II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	Superior		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

CARREIRA DE AUXILIAR DE SERVIÇOS GOVERNAMENTAIS

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª série do Ensino Fundamental	01	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	4ª série do Ensino Fundamental		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	Fundamental		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V	Intermediário		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

CARREIRA DE TÉCNICO DE GESTÃO E DE AERONAVE DO GABINETE MILITAR

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Intermediário	17	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IIJ
III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	Superior		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ
V	Superior		IIVA	IIVB	IIVC	IIVD	IIVE	IIVF	IIVG	IIVH	IIVI	IIVJ

CARREIRA DE COMANDANTE DE AERONAVE

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J

I	Intermediário	04	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ		
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J		
III	Intermediário		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ		
IV	Superior		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ		
V			IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ		

CARREIRA DE GESTOR DO GABINETE MILITAR

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
I	Superior	01	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ		
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J		
III	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ		
IV	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ		
V	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ		

1.3. ESTRUTURA DAS CARREIRAS ADMINISTRATIVAS PERTENCENTES AO QUADRO DE PESSOAL DA POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS

CARREIRA DE AUXILIAR DE POLÍCIA CIVIL

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
I	4ª série do Ensino Fundamental		IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ		
II	4ª série do Ensino Fundamental		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J		
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ		

I	4ª série do Ensino Fundamental	89	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II			IIA	IIB	IIC	IID	IEE	IIF	IIG	IHH	III	IJJ	IIL	IIM	IIN	IIO	IIP
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIJJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV	IV A		IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P	
V	VA		VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	
VI	VIA		VIB	VIC	VID	VEE	VIF	VIG	VIH	VII	VJJ	VIL	VIM	VIN	VIO	VIP	

CARREIRA DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DA POLÍCIA MILITAR

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	Intermediário	96	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II			IIA	IIB	IIC	IID	IEE	IIF	IIG	IHH	III	IJJ	IIL	IIM	IIN	IIO	IIP
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIJJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV	Superior		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J	IV L	IV M	IV N	IV O	IV P
V	Superior		VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP
VI	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		VIA	VIB	VIC	VID	VEE	VIF	VIG	VIH	VII	VJJ	VIL	VIM	VIN	VIO	VIP

CARREIRA DE ANALISTA DE GESTÃO DA POLÍCIA MILITAR

Jornada de trabalho: 30 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
I	Superior	28	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP
II			IIA	IIB	IIC	IID	IEE	IIF	IIG	IHH	III	IJJ	IIL	IIM	IIN	IIO	IIP

III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	III I	III J	IIIL	IIM	IIIN	IIIO	IIIP
IV	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IVA	IV B	I VC	IVD	IV E	IV F	IVG	IVH	IV I	IV J	IV L	IVM	IVN	IVO	IVP
V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP
VI			VIA	VIB	VIC	VID	VE	VIF	VIG	VIH	VI I	VI J	VI L	VIM	VIN	VIO	VIP

CARREIRA DE PROFESSOR DO ENSINO MÉDIO DA POLÍCIA MILITAR

Jornada de trabalho: 24 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Licenciatura	511	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	II B	II C	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	II I	II J	II L	IIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IVA	IV B	I VC	IVD	IV E	IV F	IVG	IVH	IV I	IV J	IV L	IVM	IVN	IVO	IVP	
V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	
VI			VIA	VIB	VIC	VID	VE	VIF	VIG	VIH	VI I	VI J	VI L	VIM	VIN	VIO	VIP	

CARREIRA DE PEDAGOGO/ORIENTADOR EDUCACIONAL

Jornada de trabalho: 24 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Superior em Pedagogia com habilitação em Orientação Educacional	22	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	II B	II C	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J	II L	II M	II N	II O	II P	
III	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	II I	II J	II L	IIM	IIIN	IIIO	IIIP	
IV			IVA	IV B	I VC	IVD	IV E	IV F	IVG	IVH	IV I	IV J	IV L	IVM	IVN	IVO	IVP	

V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP
VI			VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ	VIL	VIM	VIN	VIO	VIP

CARREIRA DE PEDAGOGO/SUPERVISOR PEDAGÓGICO

Jornada de trabalho: 24 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Superior em Pedagogia com habilitação em Orientação Educacional	05	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIJ	IIL	IIM	IIN	IIO	IIP	
III	IIIA		IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP		
IV	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IVIA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO	IVP	
V			VIA	VIB	VIC	VID	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	
VI			VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ	VIL	VIM	VIN	VIO	VIP	

CARREIRA DE PROFESSOR DO ENSINO SUPERIOR DA POLÍCIA MILITAR Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTITATIVO	GRAU															
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	
I	Superior	—	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IL	IM	IN	IO	IP	
II			IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	IIJ	IIJ	IIL	IIM	IIN	IIO	IIP	
III	IIIA		IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ	IIIL	IIIM	IIIN	IIIO	IIIP		
IV	Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>		IVIA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ	IVL	IVM	IVN	IVO	IVP	
V			VIA	VIB	VIC	VID	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VL	VM	VN	VO	VP	
VI			VIA	VIB	VIC	VID	VIE	VIF	VIG	VIH	VII	VIJ	VIL	VIM	VIN	VIO	VIP	

5. ESTRUTURA DAS CARREIRAS PERTENCENTES AO QUADRO DE PESSOAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

CARREIRA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO DA DEFENSORIA PÚBLICA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	4ª série do Ensino fundamental	12	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	4ª série do Ensino Fundamental		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	Fundamental		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	Fundamental		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ
V	Intermediário		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ

CARREIRA DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO DA DEFENSORIA PÚBLICA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Intermediário	240	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	Intermediário		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	Superior		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	Superior		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ
V	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ

CARREIRA DE GESTOR DA DEFENSORIA PÚBLICA

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Superior	80	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II	Superior		IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV	Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i>		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ
V	Pós-graduação		IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ

ANEXO II

(a que se referem os arts.22, 23, 24, 25, 26, 30, 34 e 36 da Lei nº de de de 2003)

2.1 - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA

SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais; Motorista, Oficial de Serviços Gerais; Oficial do Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente; Oficial Instrutor Penitenciário; Contínuo Servente	4ª série do Ensino Fundamental	Secretaria De Estado De Defesa Social	Auxiliar Executivo de Defesa Social	I- 4ª série do Ensino Fundamental II -4ª série do Ensino Fundamental III - Fundamental IV - Fundamental V - Intermediário
Agente de Administração; Agente do Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente; Monitor; Telefonista; Agente de Serviços da Saúde; Auxiliar de Saneamento; Escriturário	Fundamental			
Regente de Ensino; Assistente Técnico da Saúde; Auxiliar Administrativo; Auxiliar do Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente; Instrutor Técnico Penitenciário; Técnico Administrativo; Técnico de Obras Públicas; Auxiliar de Administração	Intermediário	Secretaria De Estado de Defesa Social	Assistente Executivo de Defesa Social	I - Intermediário II -Intermediário III - Intermediário IV - Superior V - Superior
Analista Agropecuário; Analista da Administração; Analista da Cultura; Analista da Justiça; Analista da Saúde; Analista de Educação; Analista de Obras Públicas; Analista de Planejamento; Analista do Trabalho, Assistência Social, Criança e Adolescente; Assessor Técnico Administrativo Analista de Promoção Social	Superior	Secretaria de Estado de Defesa Social	Analista Executivo de Defesa Social	I - Superior II - Superior III - Superior IV - Superior V - Pós-Graduação lato sensu

				ou <i>stricto sensu</i>
--	--	--	--	-------------------------

2.2 - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DO GABINETE MILITAR DO GOVERNADOR

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CAREIRA
Motorista e Oficial de Serviços Gerais	4ª série do ensino fundamental			I- 4ª série do ensino fundamental II -4ª série do ensino fundamental
Agente de Administração e Agente de Serviços de Manutenção	Fundamental	Gabinete Militar do Governador	Auxiliar de Serviços Governamentais	III - Fundamental IV - Fundamental V - Intermediário
Auxiliar Administrativo e Técnico de Manutenção de Aeronave	Intermediário	Gabinete Militar do Governador	Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar	I- Intermediário II - Intermediário III - Intermediário IV - Superior V - Superior
Comandante de Aeronave	Intermediário	Gabinete Militar do Governador	Comandante de Aeronave	I- Intermediário II - Intermediário III - Intermediário IV - Superior V - Superior
Analista da Administração	Superior	Gabinete Militar do Governador	Gestor do Gabinete Militar	I - Superior II-Superior III-Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> IV-Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> V- Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>

2.3 - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA POLÍCIA CIVIL

DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA
----------------	---------------

CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Analista de Saúde; Analista de Obras Públicas; Analista de Planejamento; Analista de Administração; Analista do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente; Analista da Cultura; Analista da Justiça; Economista, Analista de Comunicação Social	Superior	POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS	ANALISTA DE POLÍCIA CIVIL	I - Superior II - Superior III - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> IV - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> Especial: Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Auxiliar Administrativo; Técnico Administrativo; Auxiliar do Trabalho, da Assistência Social, da Criança e do Adolescente; Técnico de Comunicação Social; Auxiliar em Agropecuária; Assistente Técnico da Saúde; Técnico da Saúde; Técnico de Telecomunicações; Auxiliar de Administração; Técnico da Educação; Auxiliar de Educação; Laboratorista	Intermediário	POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS	TÉCNICO ASSISTENTE DE POLÍCIA CIVIL	I - Intermediário II - Intermediário III - Intermediário IV - Superior Especial: Superior
Ajudante de Serviços Gerais; Oficial de Serviços Gerais; Motorista; Serviçal; Contínuo Servente; Auxiliar de Zeladoria e Economato; Auxiliar de Serviços; Servente Escolar;	4ª Série do Ensino Fundamental	POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS	AUXILIAR DE POLÍCIA CIVIL	I - 4ª Série do Ensino Fundamental II - 4ª Série do Ensino III - Fundamental IV - Fundamental Especial: Intermediário
Auxiliar de Escritório; Agente de Comunicação Social; Datilógrafo Mecanógrafo; Orçamentista de Obras; Agente de Telecomunicações; Agente de Administração; Agente de Serviços de Manutenção; Telefonista; Agente da Saúde; Agente Gráfico;	Fundamental			

2.4 - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA

Ajudante de Serviços Gerais; Oficial do Trabalho da Assistência Social da Criança e do Adolescente; Motorista	4ª série fundamental				I - 4ª série do Ensino Fundamental II - 4ª série do Ensino Fundamental III - 4ª série do Ensino Fundamental IV - Intermediário V - Intermediário
Telefonista; Agente de Administração; Datilógrafo; Agente do Trabalho da Assistência Social da Criança e do Adolescente; Agente da Saúde	Fundamental		PMMG	Auxiliar Administrativo da Polícia Militar	
Auxiliar Administrativo; Assistente Técnico da Saúde; Auxiliar de Administração; Técnico Administrativo; Técnico Comunicação Social	Intermediário		PMMG	Assistente Administrativo da Polícia Militar	I - Intermediário II - Intermediário III - Intermediário IV - Superior V - Superior VI - Pós - graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>
Analista do Trabalho da Assistência Social da Criança e do Adolescente; Analista da Administração; Analista da Saúde	Superior		PMMG	Analista de Gestão da Polícia Militar	I - Superior II - Superior III - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> IV - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> V - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> VI - Pós-graduação <i>stricto sensu</i> .
P2, P3, P4, P5, P6	Superior de Graduação Plena				I - Superior/licenciatura II - Superior/licenciatura III - Superior /licenciatura IV - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> V - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> VI - Pós-graduação <i>stricto sensu</i> .
RE3, RE4	Superior de licenciatura de curta duração ou sem licenciatura		PMMG	Professor do Ensino Médio da Polícia Militar	
OE5, OE6	Superior em Pedagogia		PMMG	Pedagogo/ Orientador Educacional	I - Superior em Pedagogia com habilitação em Orientação Educacional II - Superior em Pedagogia com habilitação em Orientação Educacional III - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>

				IV - Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i> V - Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i> VI - Pós-graduação <i>stricto sensu</i> .
SP4, SP6	Superior em Pedagogia	PMMG	Pedagogo/Supervisor Pedagógico	I - Superior em Pedagogia com habilitação em Orientação Educacional II - Superior em Pedagogia com habilitação em Orientação Educacional III - Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i> IV - Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i> V - Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i> VI - Pós-graduação <i>stricto sensu</i> .
Professor do Ensino Superior	Superior	PMMG	Professor do Ensino Superior da Polícia Militar	I - Superior II - Superior III - Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i> IV - Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i> V - Pós-graduação <i>lato sensu ou stricto sensu</i> VI - Pós-graduação <i>stricto sensu</i> .

2.5 - TABELA DE CORRELAÇÃO DAS CARREIRAS DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais, Motorista e Oficial de Serviços Gerais.	4ª série fundamental	Defensoria Pública	Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública	I - 4ª série do Ensino Fundamental II - 4ª série do Ensino Fundamental III - Fundamental IV - Fundamental V - Intermediário
Agente de Administração.	Fundamental	Defensoria Pública		
Auxiliar Administrativo, Auxiliar do Trabalho e da Assistência Social à Criança e ao Adolescente, Técnico Administrativo e Técnico em Agropecuária.	Intermediário	Defensoria Pública	Assistente Administrativo da Defensoria Pública	I - Intermediário II - Intermediário III - Superior IV - Superior

				V - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> .
Analista da Educação, Analista de Administração, Analista de Cultura, Analista de Planejamento, Analista da Justiça e Analista da Saúde.	Superior	Defensoria Pública	Gestor da Defensoria Pública	I - Superior II - Superior III - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> IV - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i> V - Pós-graduação <i>lato sensu</i> ou <i>stricto sensu</i>

ANEXO III

(a que se refere o art.2º da Lei nº de de de 2003)

3.1 - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL

CARREIRA	ATRIBUIÇÕES
Analista Executivo de Defesa Social	Exercer atividades de natureza sistêmica, planejada e estratégica, envolvendo a aplicação de conhecimentos, técnicas e métodos especializados nas áreas terapêuticas e sócio-educativas, de saúde, de execução penal, infra-estrutura, recursos humanos, jurídica, controle interno e externo, contribuindo para a eficiência e eficácia dos serviços prestados, requerendo bastante iniciativa e criatividade para adequação de processos e programas de trabalho, cujas decisões repercutem substancialmente no desenvolvimento das ações da política de atendimento e na vida institucional dos próprios usuários, frente à perspectiva da reinserção social.
Assistente Executivo de Defesa Social	Exercer atividades de natureza técnico-organizacional relativas ao aporte metodológico para a continuidade, desenvolvimento, execução, controle, fiscalização e implementação das ações governamentais, observando a caracterização, complexidade e responsabilidade exigidas para o desempenho da função.
Auxiliar Executivo de Defesa Social	Exercer atividades de natureza operacional e de apoio administrativo, com baixo ou médio grau de complexidade, na respectiva área de atuação, em consonância com a habilitação necessária para o desempenho da função.

3.2 - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DO GABINETE MILITAR DO GOVERNADOR

CARREIRA	ATRIBUIÇÕES
Auxiliar de Serviços Governamentais	O exercício de todas as atividades operacionais, administrativas e logísticas de nível fundamental, relativo às competências constitucionais e legais a cargo do Gabinete Militar do Governador.
Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar	Exercício de todas as atividades técnicas, administrativas, operacionais e logísticas de nível intermediário, relativo às competências constitucionais e legais a cargo do Gabinete Militar do Governador.
Comandante de Aeronave	Exercício de todas as atividades técnicas, operacionais e logísticas de nível intermediário relativo às competências constitucionais e legais a cargo do Gabinete Militar do Governador.
Gestor do Gabinete Militar	Exercício de todas as atividades técnicas, administrativas e logísticas de nível superior relativo às competências constitucionais e legais a cargo do Gabinete Militar do Governador.

3.3 - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA POLÍCIA CIVIL DE MINAS GERAIS

CARREIRA	ATRIBUIÇÕES
Analista da Polícia Civil	Exercer atividades administrativas e de apoio logístico, com médio ou alto nível de complexidade, compatíveis com a respectiva formação em nível superior de escolaridade, oferecendo suporte aos servidores ocupantes de cargos estritamente policiais civis.
Assistente Técnico de Polícia Civil	Executar tarefas de apoio técnico, administrativo e logístico, com médio ou baixo grau de complexidade, afetas às atividades-meio da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.
Auxiliar de Polícia Civil	Executar tarefas de apoio operacional e administrativo, com baixo grau de complexidade, afetas às atividades-meio da Polícia Civil do Estado de Minas Gerais.

3.4 - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

CARREIRA	ATRIBUIÇÕES
Auxiliar Administrativo da Polícia Militar	Atividades de apoio administrativo.
Assistente Administrativo da Polícia Militar	Atividades de gestão administrativa.
Analista de Gestão da Polícia Militar	Atividades de assessoria administrativa.
Professor do Ensino Médio da Polícia Militar	Atividades de regência de classe, no ensino básico.
Pedagogo/Orientador Educacional - PEDG/OE	Atividades de orientação educacional.
Pedagogo/Supervisor Pedagógico - PEDG/SP	Atividades de supervisão pedagógica.
Professor do Ensino Superior da Polícia Militar	Atividades de regência de classe, no ensino superior.

3.5 - ATRIBUIÇÕES DAS CARREIRAS DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

CARREIRA	ATRIBUIÇÕES
Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública	Executar trabalhos de limpeza e conservação, transportar mobiliários e equipamentos, vigilância de prédios e áreas, realizar preparo de alimentos, realizar trabalhos simples de carpintaria, alvenaria e pintura, dirigir veículos de passageiros e cargas zelando pela segurança das pessoas e cargas transportadas, exercer atividades relacionadas com apoio e atendimento ao público, examinar processos e redigir informações de rotina, efetuar levantamentos, anotações, cálculos e registros simples de natureza contábil, executar atividades de protocolo e controle de material, executar outras atividades afins.
Assistente Administrativo da Defensoria Pública	Exercício de atividades administrativas diversas, digitação de documentos, controle e manuseio de informações, encaminhamento de documentos, atendimento ao público, realização do levantamento de dados necessários à execução das atividades institucionais do órgão, acompanhamento e auxílio na coordenação das atividades específicas de cada área do órgão, realização das demais atividades necessárias ao cumprimento das atribuições institucionais da Defensoria Pública, desde que compatíveis com o grau de escolaridade exigido para o cargo.
Gestor da Defensoria Pública	Planejamento, coordenação e execução da gestão administrativa, financeira e orçamentária do órgão, elaboração, coordenação e execução de projetos e políticas públicas, exercício de demais atividades necessárias ao cumprimento das atribuições institucionais da Defensoria Pública, desde que compatíveis com o seu grau de escolaridade e normas que regulem sua profissão.

ANEXO IV

(a que se refere o § 5º do art. 34 da Lei nº de de de 2003)

4.1 - CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DO QUADRO DE PESSOAL DA SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL

ÓRGÃO/ ENTIDADE	CARGO OU FUNÇÃO PÚBLICA	QUANTITATIVO
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL	AUXILIAR EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL	204
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL	ASSISTENTE EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL	172
SECRETARIA DE ESTADO DE DEFESA SOCIAL	ANALISTA EXECUTIVO DE DEFESA SOCIAL	177
TOTAL		553

4.2 - CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DO QUADRO DE PESSOAL DO GABINETE MILITAR DO GOVERNADOR

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
Gabinete Militar do Governador	Auxiliar de Serviços Governamentais	18
	Gestor do Gabinete Militar	01
	Técnico de Gestão e de Aeronave do Gabinete Militar	08
	Comandante de Aeronave	03
TOTAL		30

4.3 - CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DO QUADRO ADMINISTRATIVO DA POLÍCIA CIVIL

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DE MINAS GERAIS	Analista da Polícia Civil	31
	Assistente Técnico de Polícia Civil	149
	Auxiliar de Polícia Civil	256
TOTAL		433

4.4 - CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DO QUADRO DE PESSOAL CIVIL DA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
Polícia Militar de Minas Gerais	Auxiliar Administrativo da Polícia Militar	43
	Assistente Administrativo da Polícia Militar	01

	Analista de Gestão da Polícia Militar	00
	Professor do ensino Médio da Polícia Militar	46
	Pedagogo/Orientador Educacional	02
	Pedagogo/Supervisor Pedagógico	06
	Professor do Ensino Superior	11
TOTAL		109

4.5 - CARGOS RESULTANTES DE EFETIVAÇÃO PELA EMENDA Nº 49/2001 E FUNÇÕES PÚBLICAS NÃO EFETIVADOS DO QUADRO DE PESSOAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ÓRGÃO	CARREIRA	QUANTITATIVO
Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais	Auxiliar Administrativo da Defensoria Pública	05
	Assistente Administrativo da Defensoria Pública	37
	Gestor da Defensoria Pública	08
Total		50

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 151/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades Defesa Social compreendendo a carreira de Agente de Segurança Socioeducativo da Secretaria de Estado de Defesa Social.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Exposição de motivos do projeto de lei que institui e estrutura a carreira de Agente de Segurança Socioeducativo que integra o Grupo de Atividades de Defesa Social

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na administração pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece como requisito necessário para desenvolvimento na carreira, a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

Tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui e estrutura a carreira de Agente de Segurança Socio-educativo da Secretaria de Defesa Social, órgão pertencente ao Grupo de Atividades de Defesa Social.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, o projeto propõe a criação de 988 cargos e a transformação dos atuais 12 cargos de Agente de Segurança Penitenciário, lotados nos estabelecimentos sócio-educativos da Secretaria de Estado de Defesa Social, em Agente de Segurança Sócio-Educativo.

A valorização dos servidores públicos, no contexto dos planos de carreira do Grupo de Atividades de Defesa Social, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo da presente carreira, como já mencionado acima, está assim estabelecida: 1000 cargos da carreira de Agente de Segurança Socioeducativo, resultantes da criação de 988 cargos e da transformação de 12 cargos de provimento efetivo de Agente de Segurança Penitenciário.

A organização da carreira respeita duas orientações principais. A primeira aponta para a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolarização dos servidores públicos. Na carreira proposta, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira com base na valorização da titulação acadêmica do servidor.

Diante da diretriz de formação de um quadro de servidores qualificados e prontos ao atendimento das demandas da sociedade o ingresso para a carreira de Agente de Segurança Sócio-educativo exige nível, no mínimo, intermediário de escolaridade.

A aplicação da segunda orientação é a fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras, o que torna mais abrangentes as definições das atribuições de cada cargo. Como resultado dessa orientação, os atuais cargos de Agente de Segurança Penitenciário serão transformados e melhor estruturados em uma carreira específica que é a de Agente de Segurança Socioeducativo. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio sistema, que pode contar com um grupo de servidores polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

A carreira possui estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão. A carreira em questão possui dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão; além da exigência de duas avaliações de desempenho positivas e interstício para promoção de cinco anos, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho positivas.

Os cinco níveis da carreira estão caracterizados em termos de titulação acadêmica, variando da exigência de nível intermediário a Superior, conforme quadro a seguir.

Carreira de Agente de Segurança Socioeducativo - Grupo de Atividades de Defesa Social	Ensino Médio	Graduação
I - Agente de Segurança Socioeducativo	Nível I, II e III.	Nível IV e V

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vier a ser regulamentado.

A escolaridade adicional pode ser entendida, de maneira restritiva, como formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Entendida dessa maneira, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolarização ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido mais abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Atenciosamente,

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.344/2003

Institui e estrutura a carreira de Agente de Segurança Socioeducativo.

Capítulo I

Das Disposições Gerais

Art. 1º - Fica instituída a carreira de Agente de Segurança Socioeducativo, composta de mil cargos de provimento efetivo, estruturada na forma do Anexo I.

Art. 2º - A carreira de que trata esta lei possui as seguintes atribuições gerais:

I - exercer atividades de vigilância e escolta nos espaços intra e extra-muros nos estabelecimentos da Superintendência de Atendimento às Medidas Socioeducativas, zelando pela integridade física, mental e emocional dos adolescentes em regime de internação e semiliberdade;

II - garantir a integridade do patrimônio e a segurança dos servidores em exercício nas unidades de atendimento;

III - assegurar o cumprimento das medidas socioeducativas; e

IV - atuar como orientador no processo de reinserção social do adolescente em conflito com a lei.

Parágrafo único - As atribuições específicas da carreira de que trata esta lei serão definidas em regulamento.

Art. 3º - Para os efeitos desta lei, considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidade definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art. 4º - A carreira de que trata esta lei é integrante do Grupo de Atividades de Defesa Social, pertencente ao Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Defesa Social.

Parágrafo único - O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira de que trata esta lei desenvolve atividade exclusiva de Estado.

Art. 5º - Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira de que trata esta lei apenas para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada em órgão ou entidade dela não integrante.

Art. 6º - Os ocupantes de cargo de provimento efetivo integrante da carreira de que trata esta lei cumprirão jornada de quarenta horas semanais, em regime de dedicação exclusiva.

Capítulo II

Da Carreira

Art. 7º - Constituem fases da carreira:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art. 8º - O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial da carreira e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1º - O ingresso na carreira de que trata esta lei dependerá de comprovação mínima de habilitação em nível intermediário, conforme edital do concurso público.

§ 2º - Para fins do disposto nesta lei, considera-se nível intermediário formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

Art. 9º - O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso na carreira, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - prova de condicionamento físico por testes específicos;

III - prova de aptidão psicológica e psicotécnica;

IV - curso de formação técnico-profissional, na forma do regulamento.

§ 1º - As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

§ 2º - Compete à Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário, diretamente ou mediante convênio, elaborar a grade curricular e ministrar o curso a que se refere o inciso IV do "caput".

Art. 10 - Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§ 1º - O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§ 2º - São exigências para a realização do curso a que se refere o inciso IV do art. 9º e para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII do § 1º do art. 9º;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente;

IV - temperamento adequado ao exercício das atividades inerentes à categoria funcional, apurado em exame psicotécnico.

Seção II

Do Desenvolvimento da Carreira

Art. 11 - O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira de que trata esta lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art. 12 - Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art. 13 - Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único - O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art. 14 - A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira ou do nível no qual o servidor tenha ingressado.

Art. 15 - A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, nos termos do § 2º do art. 39 da Constituição da República, se houver disponibilidade orçamentária e financeira;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - existência de vagas;

V - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido, se houver.

§ 1º - Para efeito de desempate no processo da promoção, serão apurados, sucessivamente:

I - a maior média de resultados obtidos nas avaliações de desempenho no respectivo período aquisitivo;

II - o maior tempo de serviço no nível;

III - o maior tempo de serviço na carreira;

IV - o maior tempo no serviço público estadual;

V - o maior tempo em serviço público;

VI - o servidor de maior idade.

§ 2º - As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Formação e Aperfeiçoamento Penitenciário.

Art. 16 - Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único - Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art. 17 - Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo;

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único - Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art. 18 - A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os arts. 12, 13, 15, 16 e 17 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

Capítulo III

Da Implantação e Administração da Carreira

Art. 19 - Os atuais doze cargos de provimento efetivo de Agente de Segurança Penitenciário, lotados nos estabelecimentos socioeducativos da Secretaria de Estado de Defesa Social, ficam transformados no cargo de provimento efetivo de Agente de Segurança Socioeducativo, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

§ 1º - Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes desta carreira são os constantes do Anexo I, e os cargos cujo quantitativo não esteja relacionado nesta lei são considerados extintos.

§ 2º - Ficam criados no Anexo I novecentos e oitenta e oito cargos de provimento efetivo de Agente de Segurança Socioeducativo.

§ 3º - Os cargos de provimento efetivo transformados e criados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art. 20 - Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados e em exercício nos estabelecimentos socioeducativos da Secretaria de Estado de Defesa Social serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único - O enquadramento de que trata o "caput" não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art. 21 - As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art. 20 serão estabelecidas em decreto e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único - Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art. 22 - Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art. 20 somente ocorrerão após a publicação do decreto a que se refere o art. 21.

§ 1º - Os atos a que se refere o "caput" somente produzirão efeitos após sua publicação.

§ 2º - Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o § 1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§ 3º - Os atos a que se refere o "caput" serão realizados por meio de resolução conjunta do Secretário de Estado de Defesa Social e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art. 23 - O servidor inativo será enquadrado na estrutura da nova carreira na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores desta carreira, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Art. 24 - O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar na carreira de que trata esta lei em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para a carreira instituída por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art. 118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art. 25 - Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo da carreira de Agente de Segurança Socioeducativo o disposto no art. 7º, art. 16, §§ 1º, 2º e 3º do art. 18 e Anexo II da Lei nº 14.695, de 30 de julho de 2003.

Art. 26 - Aos servidores ocupantes de cargos da classe de Agente de Segurança Penitenciário, a que se refere o art. 6º da Lei nº 13.720, de 27 de setembro de 2000, lotados e em exercício na Superintendência de Segurança e Movimentação Penitenciária da Secretaria de Estado de Defesa Social, aplica-se o disposto no art. 18 da Lei nº 14.695, de 2003.

Art. 27 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se referem os artigos 1º, 19 e 20 da lei nº de de de 2003)

ESTRUTURA DA CARREIRA DE AGENTE DE SEGURANÇA SOCIO EDUCATIVO

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	Quantitativo	Nível de Escolaridade	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	500	Intermediário	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ

II	250	Intermediário	IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IJJ
III	100	Intermediário	IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIJJ
IV	100	Superior	IVA	IVB	IVC	IVD	IVE	IVF	IVG	IVH	IVI	IVJ
V	50	Superior	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ

ANEXO II

(a que se referem os arts. 19, 20 e 23 da Lei nº de de de 2003)

TABELA DE CORRELAÇÃO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Agente de Segurança Penitenciário	Intermediário	Secretaria de Estado de Defesa Social	Agente de Segurança Socioeducativo	I - Intermediário II - Intermediário III - Intermediário IV - Superior V - Superior"

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 152/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Transportes e Obras Públicas, compreendendo a Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas - SETOP, o Departamento de Estradas de Rodagem de Minas Gerais - DER/MG e o Departamento de Obras Públicas do Estado de Minas Gerais - DEOP/MG.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Exposições de motivos do projeto de lei que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Transportes e Obras Públicas

Esta proposta visa a dotar a Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas, bem como suas entidades vinculadas, de maior eficiência e agilidade no planejamento, execução, controle e fiscalização das atividades que envolvem o Sistema Estadual de Transportes e Obras Públicas, além de propiciar o aprimoramento no apoio técnico executivo junto ao Conselho Estadual de Transportes - CONEST, relativo às Câmaras Especializadas de responsabilidade deste Sistema.

A presente proposição busca implementar os princípios meritocráticos de produtividade na administração pública, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003, norma que representa ponto de vital importância para o projeto de reforma do Estado empreendido hoje em Minas Gerais, uma vez que estabelece como requisito necessário para desenvolvimento na carreira, a avaliação periódica de desempenho individual satisfatória.

A presente proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui as carreiras do órgão e das entidades pertencentes ao Grupo de Atividades de Transportes e Obras Públicas, sendo que os servidores dos respectivos Quadros de Pessoal, por serem vinculados às mesmas carreiras, com natureza sistêmica, poderão desempenhar suas atribuições em qualquer entidade ou órgão do citado Grupo de Atividades, mediante decreto de relotação do cargo ou por simples ato de transferência. A simplificação e a uniformização das estruturas das carreiras por meio de Grupos de Atividades, somadas a uma descrição mais ampla das atribuições dos cargos efetivos, possibilitarão um aumento significativo da mobilidade institucional, setorial e intersetorial dos servidores efetivos na administração pública. Dessa forma, grande parte da demanda por servidores em cada entidade ou órgão poderá ser suprida sem a criação de cargos e, por conseguinte, sem implicar aumento de despesas com pessoal.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta propõe a extinção de 10.231 cargos, ocasionando uma economia mensal de R\$4.511.700,00.

A valorização dos servidores públicos, no contexto dos planos de carreira do Sistema Estadual de Transportes e Obras Públicas, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

Serão implantadas as carreiras de Ajudante em Transportes e Obras Públicas, Auxiliar em Transportes e Obras Públicas, Agente em Transportes e Obras Públicas e Gestor em Transportes e Obras Públicas.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 2.445 cargos de Ajudante em Transportes e Obras Públicas, 976 cargos de Auxiliar em Transportes e Obras Públicas, 1.600 cargos de Agente em Transportes e Obras Públicas e 900 cargos de Gestor em Transportes e Obras Públicas.

A organização das carreiras respeita duas orientações principais. A primeira aponta para a possibilidade de formação e níveis de escolaridade diversos em uma mesma carreira. O sentido dessa orientação é o de colocar as carreiras em sintonia com uma das principais características e necessidades do nosso tempo: o aprendizado contínuo de novos conhecimentos. Em um mundo sujeito a rápidas transformações é preciso conciliar as novas exigências do trabalho e desenvolvimento profissional.

Criar carreiras que não premiam o esforço despendido na obtenção de maior titulação corresponde a colocá-las em oposição às demandas atuais por profissionais mais qualificados, demanda que só poderá ser atendida se forem criados estímulos à elevação do nível de escolarização dos servidores públicos. Nas carreiras propostas, esse estímulo se materializa na possibilidade de promoção a níveis mais elevados da carreira com base na valorização da titulação acadêmica do servidor.

As atuais 6 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível de escolaridade correspondente à 4ª série do Ensino Fundamental, do Quadro de Pessoal do Sistema Estadual de Transportes e Obras Públicas, foram transformadas na carreira de Ajudante em Transportes e Obras Públicas, assim como as atuais 10 classes de cargos públicos de provimento efetivo, com nível fundamental de escolaridade, foram transformadas na carreira de Auxiliar em Transportes e Obras Públicas. Da mesma forma, 12 classes de cargos públicos de provimento efetivo, de nível intermediário de escolaridade, foram transformadas na carreira de Agente em Transportes e Obras Públicas e 11 classes de cargos públicos de provimento efetivo foram transformadas em Gestor em Transportes e Obras Públicas.

A aplicação da segunda orientação, com a fusão de classes de cargos em número reduzido de carreiras, torna mais abrangentes as definições das atribuições de cada cargo. Como resultado dessa orientação, todos os atuais cargos serão transformados em apenas 4, cada um dos quais estruturado em uma carreira específica. Isso resulta em benefícios para o servidor, pois amplia as oportunidades de realização pessoal e profissional por permitir o ajustamento das atividades que realiza às mudanças de interesse e formação durante a sua trajetória de vida profissional. Gera também benefícios para o próprio Sistema Estadual de Transportes e Obras Públicas, que pode contar com um grupo de servidores polivalente, reduzindo o risco de ocorrência de desvios de função.

As carreiras possuem uma estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

Todas as carreiras possuem dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho satisfatórias e seis níveis, com interstício para promoção de cinco anos, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho satisfatórias.

Os vários níveis de cada carreira estão caracterizados em termos de escolaridade, conforme quadro a seguir.

Carreiras do Sistema Estadual de Meio	Titulação Exigida para Cada Nível
---------------------------------------	-----------------------------------

Ambiente	4a. Série Ensino Fundamental	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Graduação
I - Ajudante em Transportes e Obras Públicas	Nível I, II e III	Nível IV e V	Nível VI	
II - Auxiliar em Transportes e Obras Públicas		Nível I, II e III	Nível IV e V	Nível VI
III - Agente em Transportes e Obras Públicas			Nível I, II, III e IV	Nível V e VI
IV - Gestor em Transportes e Obras Públicas				Nível I, II, III, IV, V e VI

O desenvolvimento do servidor na carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nessa hipótese, o interstício temporal e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para promoção ou progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos de regulamento.

A escolaridade adicional pode ser entendida como a formação complementar ou superior àquela exigida para o nível do cargo da carreira em que o servidor estiver posicionado. Desse modo, o desenvolvimento na carreira por escolaridade adicional irá beneficiar todos os servidores que passarem a investir na elevação do seu nível de escolaridade ou, mesmo, na ampliação de seus conhecimentos com a aquisição de novas habilitações. Beneficiará, também, o servidor que já tenha feito esse investimento e que se encontra impedido, pelas regras atualmente vigentes, de movimentar-se na carreira.

Em sentido mais abrangente, a escolaridade adicional poderá incluir participação, com avaliação positiva, em atividades de formação continuada ou de desenvolvimento profissional. Esse entendimento representa grande estímulo à participação em programas voltados para o aperfeiçoamento do servidor e para o exercício profissional competente.

Por fim, fica facultada ao atual servidor a opção pelo não enquadramento na estrutura das novas carreiras constituídas, opção que poderá ser exercida no prazo de 90 dias contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.345/2003

Institui e estrutura as carreiras da Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas - SETOP, do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais - DER e do Departamento de Obras Públicas do Estado de Minas Gerais - DEOP.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Ficam instituídas a carreiras de:

I - Ajudante em Transportes e Obras Públicas, composta por dois mil quatrocentos e quarenta e cinco cargos de provimento efetivo;

II - Auxiliar em Transportes e Obras Públicas, composta por novecentos e setenta e seis cargos de provimento efetivo;

III - Agente em Transportes e Obras Públicas, composta por um mil e seiscentos cargos de provimento efetivo;

IV - Gestor em Transportes e Obras Públicas, composta por novecentos cargos de provimento efetivo.

Parágrafo único. As carreiras de que trata este artigo ficam estruturadas na forma do Anexo I.

Art.2º As atribuições gerais das carreiras de que trata o art. 1º são as constantes do Anexo III.

Parágrafo único. As atribuições específicas das carreiras de que trata o art. 1º serão definidas em regulamento.

Art.3º Para os efeitos desta lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º As carreiras de que trata esta lei são integrantes do Grupo de Atividades de Transportes e Obras Públicas, pertencentes ao Quadro de Pessoal dos seguintes órgão e entidades da administração direta e autárquica do Poder Executivo:

I - Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas - SETOP;

II - Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais - DER;

III - Departamento de Obras Públicas do Estado de Minas Gerais - DEOP.

Art.5º A lotação e relotação dos cargos efetivos desta carreira nos órgãos e entidades do Poder Executivo elencados no art.4º serão estabelecidas em decreto, de acordo com a necessidade de cada órgão ou entidade.

Art.6º Poderá haver transferência de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras entre órgãos e entidades do Poder Executivo delas integrantes, condicionada à existência de vaga na mesma carreira e no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido, nos termos do regulamento.

Art.7º Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras para órgão ou entidade não integrante destas carreiras para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art.8º A carga-horária de trabalho dos servidores que, após a publicação, ingressarem em cargos das carreiras de que trata o art.1º será de quarenta horas semanais.

Parágrafo único. Fica mantida a jornada de trabalho dos atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei.

CAPÍTULO II

DAS CARREIRAS

Art.9º Constituem fases da carreira:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.10. O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial das carreiras e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§1º O ingresso nas carreiras de que trata esta lei dependerá de comprovação mínima de:

I - habilitação em nível intermediário, para a carreira de Agente em Transportes e Obras Públicas;

II - habilitação em nível superior, para a carreira de Gestor em Transportes e Obras Públicas.

§2º As habilitações de que trata o §1º serão especificadas em edital de concurso público.

§3º Para fins do disposto nesta lei, considera-se:

I - nível intermediário, a formação em ensino médio ou em curso de educação profissional de ensino médio, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação;

II - nível superior, a formação em educação superior compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

§4º Não haverá novos ingressos nas carreiras de Ajudante em Transportes e Obras Públicas e Auxiliar em Transportes e Obras Públicas.

Art.11. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - prova de condicionamento físico por testes específicos, se necessário;

IV - curso de formação técnico-profissional, se necessário, na forma de regulamento.

§1º As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V - caráter eliminatório e/ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

- a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;
- b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira, observado o disposto no art.10.

§2º O curso a que se refere o inciso IV será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.12. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§1º O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do § 1º do art.11;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento na Carreira

Art.13. O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.14. Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.15. Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único. O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.16. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira ou do nível no qual o servidor tenha ingressado.

Art.17. A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido.

Parágrafo único. As atividades a que se refere o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.18. Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único. Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art.19. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art.20. A avaliação periódica de desempenho individual a que se refere os arts.14, 15, 17 e 18 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

CAPÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DAS CARREIRAS

Art.21. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo do órgão e das entidades elencadas no art.4º ficam transformados nos cargos públicos de provimento efetivo de Ajudante em Transportes e Obras Públicas, Auxiliar em Transportes e Obras Públicas, Agente em Transportes e Obras Públicas e Gestor em Transportes e Obras Públicas, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

§1º Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes destas carreiras são os constantes do Anexo I, e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta Lei é considerado extinto.

§2º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal do Departamento de Estradas de Rodagem do Estado de Minas Gerais - DER, cinco mil seiscentos e onze cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, quatrocentos e cinquenta e três cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, vinte e dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, cento e noventa e dois cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Obras Viárias, dois mil oitocentos e quarenta e seis cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Serviços de Manutenção, oitocentos e cinquenta cargos vagos de provimento efetivo de Auxiliar Administrativo, sessenta e cinco cargos vagos de provimento efetivo de Analista da Administração.

§3º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal do Departamento Obras Públicas do Estado de Minas Gerais - DEOP, nove cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, dois cargos vagos de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, cinco cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, três cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista, vinte e seis cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Serviços de Manutenção.

§4º Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Secretaria de Estado de Transportes e Obras Públicas, trinta e nove cargos vagos de provimento efetivo de Ajudante de Serviços Gerais, um cargo vago de provimento efetivo de Oficial de Serviços Gerais, quinze cargos vagos de provimento efetivo de Motorista, oitenta e seis cargos vagos de provimento efetivo de Agente de Administração, cinco cargos vagos de provimento efetivo de Telefonista, um cargo vago de provimento efetivo de Agente de Serviços de Manutenção.

§5º Os cargos de provimento efetivo extintos e transformados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

Art.22. Os atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo lotados no órgão e nas entidades elencadas no art.4º serão enquadrados nas estruturas estabelecidas no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC n.º 57, de 15 de julho de 2003.

Art.23. As tabelas de vencimento básico destas carreiras deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Art.24. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.22 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.23, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante destas carreiras;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebida pelo servidor público.

Art.25. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.22 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico desta carreira, bem como do decreto a que se refere o art.24.

§1º Os atos a que se refere o *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o §1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§3º Os atos a que se refere o *caput* serão realizados por meio de resolução conjunta do Secretário de Estado de Transportes e Obras Públicas e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.26. A função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990, lotada no órgão e nas entidades a que se refere o art.4º, cujo detentor tiver sido efetivado, terá o cargo dela resultante transformado em cargo integrante destas carreiras, observada a correlação estabelecida no Anexo II.

§1º Os cargos resultantes da transformação de que trata o *caput*, decorrentes dos arts.105 e 106 da emenda à Constituição Estadual n.º 49, de 13 de junho de 2001, extinguir-se-ão com a vacância.

§2º Aplica-se ao servidor a que se refere o *caput* as regras de enquadramento e posicionamento de que tratam os arts.22 e 24.

§3º Os detentores de função pública a que se refere a Lei n.º 10.254, de 1990, que não tenham sido efetivados, serão enquadrados na estrutura destas carreiras apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, considerando a mesma regra de enquadramento e posicionamento a que se refere o §2º, devendo ser mantida a expressão "função pública", bem como ser atribuída a mesma denominação do nível em que for posicionado.

§4º A função pública de que trata o §3º extinguir-se-á com a vacância.

§5º O quantitativo de cargos a que se refere o § 1º e de função pública de que trata o §3º é o constante do Anexo IV.

Art.27. Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o *caput* será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura da nova carreira instituída, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular do órgão ou entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado;

III - o direito de opção decai em até noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens atribuídas às novas carreiras instituídas;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 2003.

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta Lei constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o *caput*, bem como da extinção prevista no inciso IV.

§1º O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta Lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o *caput* não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art.1º.

§2º O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta Lei somente será permitido até o limite definido no parágrafo anterior.

Art.28. O servidor inativo será enquadrado na estrutura das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único. Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.27 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.29. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nestas carreiras em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para as carreiras instituídas por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art. 118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.30. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se referem os arts.1º, 21, 22 e 23 da lei nº de de de 2003)

ESTRUTURA DAS CARREIRAS

CARREIRA DE AJUDANTE EM TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Elementar	2445	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II			IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IJJ
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIJJ
IV	Fundamental		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V			V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J
VI			VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J
	Intermediário											

CARREIRA DE AUXILIAR EM TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Fundamental	976	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II			IIA	IIB	IIC	IID	IIE	IIF	IIG	IIH	III	IJJ
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIJJ
IV	Intermediário		IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V			V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J
VI			VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J
	Superior											

CARREIRA DE AGENTE EM TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Intermediário	1600	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ

II			II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV			IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V	Superior		V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J
VI			VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J

CARREIRA DE GESTOR EM TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS

Jornada de trabalho: 30 ou 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Superior	900	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II			II A	II B	II C	II D	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III			III A	III B	III C	III D	III E	III F	III G	III H	III I	III J
IV			IV A	IV B	IV C	IV D	IV E	IV F	IV G	IV H	IV I	IV J
V			V A	V B	V C	V D	V E	V F	V G	V H	V I	V J
VI			VI A	VI B	VI C	VI D	VI E	VI F	VI G	VI H	VI I	VI J

ANEXO II

(a que se referem os arts.21, 22, 26 e 28 da lei nº de de de 2003)

TABELA DE CORRELAÇÃO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Ajudante de Serviços Gerais, Motorista, e Oficial de Serviços Gerais.	4ª série do Ensino Fundamental	SETOP	Ajudante em Transportes e Obras Públicas	4ª série do ensino Fundamental/ Fundamental/ Intermediário
Ajudante de Serviços Gerais.		DEOP		

Ajudante de Serviços Gerais e Oficial de Serviços Gerais.		DER		
---	--	-----	--	--

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Agente de Administração, Agente de Serviços de Manutenção, Datilógrafo Mecanógrafo, Escriturário e Telefonista.	Fundamental	SETOP	Auxiliar em Transportes e Obras Públicas	Fundamental/ Intermediário/ Superior
Agente de Serviços de Manutenção e Telefonista.		DEOP		
Agente de Administração, Agente de Obras Viárias e Agente de Serviços de Manutenção.		DER		

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Auxiliar Administrativo, Oficial de Administração, Técnico Administrativo, Técnico de Obras Públicas e Técnico de Telecomunicações.	Intermediário	SETOP	Agente em Transportes e Obras Públicas	Intermediário/ Superior
Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo e Técnico de Obras Públicas		DEOP		
Auxiliar Administrativo, Técnico Administrativo, Técnico de Manutenção e Técnico de Obras Viárias.		DER		

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO OU ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS NÍVEIS DA CARREIRA
Analista de Comunicação Social, Analista da Administração, Analista da Cultura, Analista de Obras Públicas e Analista de Planejamento.	Superior	SETOP	Gestor em Transportes e Obras Públicas	Superior
Analista da Administração, Analista de Apoio Técnico e Analista de Obras Públicas.		DEOP		
Analista da Administração, Analista de Apoio Técnico e Analista de Sistema Viário.		DER		

ANEXO III

(a que se refere o art.2º da lei nº de de de 2003)

ATRIBUIÇÕES GERAIS

CARREIRA DE AJUDANTE EM TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS

Executar trabalhos rudimentares relacionados com construção, melhoramento, restauração, conservação de estradas e obras de artes especiais e edificações.

Executar trabalhos gerais de ronda, vigilância, copa, cozinha, limpeza e jardinagem;

Executar tarefas afins, quando solicitado.

Executar tarefas auxiliares de oficina mecânica, manutenção em veículos e máquinas.

Confeccionar, montar e reparar peças e estruturas de madeira e outros materiais.

Executar serviços gerais de pintura;

Executar serviços de alvenaria, concreto armado e de instalações hidráulico-sanitárias;

Executar serviços de implantação, manutenção e reparo de sistemas elétricos e telefônicos e de móveis e instalações em geral;

Desenvolver atividades relacionadas à reprografia e artes gráficas;

Executar serviços de portaria, zeladoria e de recebimento, guarda e distribuição de

correspondências, processos, expedientes, materiais e outros;

CARREIRA DE AUXILIAR EM TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS

Conduzir veículos automotores de carga e de passageiros e operar máquinas rodoviárias e outros equipamentos;

Executar atividades relacionadas com a utilização de veículos oficiais, mediante preenchimento de guias, requisições e outros impressos;

Executar trabalhos de manutenção e reparação elétrica e mecânica de veículos, máquinas rodoviárias e outros equipamentos;

Executar trabalhos na área de sondagem;

Executar trabalhos auxiliares de topografia, laboratório e desenho técnico;

Executar atividades de recepção, operação de elevadores e de mesa telefônica;

Executar tarefas auxiliares de escritório, almoxarifado, protocolo, arquivo, microfilmagem, digitação, atendimento de partes e operação de sistemas corporativos correlatos;

Executar tarefas afins, quando solicitado.

CARREIRA DE AGENTE EM TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS

Executar tarefas de escritório, almoxarifado, protocolo, arquivo, microfilmagem, digitação, atendimento de partes e operação de sistemas corporativos correlatos;

Executar trabalhos auxiliares de contabilidade;

Preparar atas, relatórios, agendas e pautas de reuniões;

Desenvolver tarefas ligadas à logística;

Executar as rotinas pertinentes à realização de Licitações;

Realizar tarefas auxiliares de gestão e controle de convênios e contratos;

Efetuar escrituração contábil, preparar balanços e balancetes e executar tarefas de registro, controle e conferência nos sistemas financeiro, orçamentário e patrimonial;

Criar, depurar e documentar programas para processamento eletrônico de dados, bem como orientar sobre a utilização e dar manutenção técnica aos programas e sistemas de informação;

Instalar, manter e reparar aparelhos de telecomunicação, balanças de pesagem de veículos e outros equipamentos eletrônicos e de informática;

Executar trabalhos auxiliares de engenharia na área de obras de infra-estrutura civil e rodoviária, de edificações, topografia e aerofotogrametria;

Realizar e desenvolver trabalhos nas áreas de patrimônio e logística, recursos humanos e tecnologia da informação;

Realizar tarefas de suporte em gestão e controle de convênios e contratos;

Executar tarefas afins, quando solicitado.

CARREIRA DE GESTOR EM TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS

Executar, na sua área de competência, atividades específicas e privativas de profissão regulamentada;

Realizar estudos e pesquisas relacionadas à sua área específica de atuação;

Executar tarefas afins, quando for solicitado.

ANEXO IV

(a que se refere o §5º do art. 26 da lei n.º de de de 2003)

Quantitativo de funções públicas e de cargos ocupados por servidores efetivados pela Emenda à Constituição Estadual n.º 49, de 13 de junho de 2001.

CARGO OU FUNÇÃO	QUANTIDADE
Ajudante em Transportes e Obras Públicas	81
Auxiliar em Transportes e Obras Públicas	81
Agente em Transportes e Obras Públicas	208
Gestor em Transportes e Obras Públicas	64

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 153/2003*

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades de Tributação, Fiscalização e Arrecadação, compreendendo a Secretaria de Estado de Fazenda - SEF.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º, da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, segue, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Anexo

Exposição de Motivos

O projeto de lei em questão institui as seguintes carreiras, pertencentes ao Grupo de Atividades de Tributação, Fiscalização e Arrecadação, de lotação exclusiva da Secretaria de Estado de Fazenda: Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE e Especialista em Tributação e Arrecadação - ETA.

A presente proposição tem por escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, por meio da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira.

No contexto dos planos de carreira dos Profissionais de Tributação, Fiscalização e Arrecadação da Secretaria de Estado da Fazenda, a valorização se traduz, ainda, em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos em cada uma das duas carreiras propostas, de exigência da comprovação mínima de nível superior de escolaridade, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho.

A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com tais diretrizes permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

Ressalte-se que o Plano de Carreira em questão está em consonância com o disposto no art. 18, § 1º da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais do que isso, a proposta propõe a extinção de 1.100 cargos vagos de provimento efetivo de Técnico de Tributos Estaduais e 100 cargos vagos de provimento efetivo de Agente Fiscal de Tributos Estaduais.

Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados Secretaria de Fazenda serão enquadrados na estrutura constante do Anexo I da lei, conforme tabela de correlação constante do Anexo II da mesma.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 2.100 cargos de provimento efetivo de Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE e 2.100 cargos de provimento efetivo de Especialista em Tributação e Arrecadação - ETA.

O atual cargo público de provimento efetivo de Técnico de Tributos Estaduais II fica transformado no cargo público de provimento efetivo de Especialista em Tributação e Arrecadação e os cargos públicos de provimento efetivo de Agente Fiscal de Tributos Estaduais e Fiscal de Tributos Estaduais ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auditor Fiscal da Receita Estadual.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão. Ambas as carreiras possuem dez graus, com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho individual satisfatórias e possuem, ainda, três níveis, com interstício para promoção de cinco anos de efetivo exercício, acrescido da exigência de 5 avaliações de desempenho individual satisfatórias.

Os cargos de provimento efetivo criados, extintos e transformados em decorrência desta lei serão identificados em decreto.

As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória.

Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta lei, desde que o mesmo a faça por meio de requerimento expresso ao titular da entidade de lotação do cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor, em até 90 dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI Nº 1.346/2003

Institui e estrutura as carreiras de Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE e de Especialista em Tributação e Arrecadação - ETA, do Quadro de Pessoal do Grupo de Atividades de Tributação, Fiscalização e Arrecadação da Secretaria de Estado de Fazenda.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.1º Ficam instituídas as carreiras de Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE, composta de dois mil e cem cargos de provimento efetivo e de Especialista em Tributação e Arrecadação - ETA, composta de dois mil e cem cargos de provimento efetivo, estruturadas na forma desta Lei e constantes de seu Anexo I.

Art.2º As atribuições gerais dos cargos das carreiras instituídas por esta Lei são as constantes do Anexo II, e serão exercidas compatibilizando o seu grau de complexidade com o nível em que o servidor estiver posicionado, nos termos em que dispuser o regulamento.

Parágrafo único. As atribuições específicas das carreiras de que trata esta Lei serão definidas em regulamento.

Art.3º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art.4º As carreiras de que trata esta Lei integram o Grupo de Atividades de Tributação, Fiscalização e Arrecadação, cujos cargos são de lotação exclusiva na Secretaria de Estado de Fazenda, tendo por atribuição o desenvolvimento de atividade exclusiva do Estado.

Art.5º Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo destas carreiras para órgão ou entidade diversos apenas para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada, sendo vedada a continuidade à percepção de gratificação devida pelo exercício do seu cargo de provimento efetivo.

Art.6º O ocupante de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de que trata esta Lei submeter-se-á a jornada de quarenta horas semanais de trabalho, sob regime de dedicação exclusiva, inclusive quando estabelecido o sistema de rodízio de períodos diurnos e noturnos.

Parágrafo único. Ao servidor submetido ao regime de que trata este artigo é vedado o exercício de qualquer outra atividade remunerada, exceto a docência desde que haja compatibilidade de horário e não implique prejuízo ao desempenho das atribuições de seu cargo.

Art.7º Os cargos de provimento em comissão de recrutamento limitado da Secretaria de Estado da Fazenda constantes do Anexo III são de livre nomeação e exoneração, observadas as exigências quanto ao cargo de provimento efetivo ocupado pelo servidor, conforme estabelecido pelo Anexo III.

CAPÍTULO II

DAS CARREIRAS

Art.8º Constituem fases das carreiras:

I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art.9º O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial da carreira e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo único. O ingresso nas carreiras de que trata o *caput* dependerá de comprovação mínima de nível superior de escolaridade, compreendendo curso ou programa de graduação, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

Art.10. O concurso público, destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso nas carreiras, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas, ou provas e títulos;

II - prova de aptidão psicológica e psicotécnica, se necessário;

III - curso de formação técnico-profissional, se necessário, nos termos de regulamento;

IV - outras etapas a serem definidas em edital, se necessário.

§1º As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos;

V - caráter eliminatório e classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

§2º O curso de formação de que trata o inciso III será desenvolvido em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

Art.11. Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso.

§1º O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§2º São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, §1º do art.10;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento, se necessário;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Seção II

Do Desenvolvimento na Carreira

Art.12. O desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo das carreiras de que trata esta Lei dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art.13. Progressão é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art.14. Promoção é a passagem do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

§1º O processo de promoção de que trata este artigo será realizado a cada período de até dois anos, nos termos de regulamento.

§2º O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art.15. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art.16. A promoção fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - classificação, segundo critérios estabelecidos em decreto, dentro do número de vagas oferecidas para o processo de promoção a que está sendo submetido o servidor;

V - existência de vagas no nível imediatamente superior da carreira.

§1º As atividades de que trata o inciso I serão desenvolvidas em parceria com a Escola de Governo da Fundação João Pinheiro.

§2º Poderá ser realizada prova de conhecimento técnico e de legislação, como parte integrante do processo de que trata este artigo, no termos de decreto, sendo exigido um aproveitamento mínimo de cinquenta por cento;

§3º A prova de que trata o §2º terá validade de até três anos, nos termos de regulamento;

§4º Para efeito de desempate no processo de promoção, serão apurados, sucessivamente:

I - a maior média de resultados obtidos nas avaliações de desempenho no respectivo período aquisitivo;

II - maior pontuação obtida na prova de conhecimento técnico e de legislação tributária, na forma de decreto;

III - o maior tempo de serviço no nível;

IV - o maior tempo de serviço na carreira;

V - o maior tempo de serviço na Secretaria de Estado de Fazenda;

VI - o maior tempo no serviço público estadual;

VII - o maior tempo em serviço público;

VIII - o servidor de maior idade.

§5º O processo de promoção de que trata este artigo será definido nos termos de regulamento.

Art.17. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo;

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art.18. A avaliação periódica de desempenho individual a que se referem os arts.13, 14 e 16 será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

CAPÍTULO III

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DAS CARREIRAS

Art.19. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Técnico de Tributos Estaduais II ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Especialista em Tributação e Arrecadação - ETA, na forma da correlação estabelecida no Anexo IV.

Art.20. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Agente Fiscal de Tributos Estaduais e Fiscal de Tributos Estaduais ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE na forma da correlação estabelecida no Anexo IV.

Art.21. Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata esta Lei são os constantes do Anexo I e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta Lei é considerado extinto.

§1º Ficam extintos mil e cem cargos vagos de provimento efetivo de Técnico de Tributos Estaduais e cem cargos vagos de provimento efetivo de Agente Fiscal de Tributos Estaduais.

§2º Os cargos de provimento efetivo extintos e transformados em decorrência desta Lei serão identificados em decreto.

Art.22. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo lotados na Secretaria de Estado da Fazenda e integrantes do Quadro de Tributação, Fiscalização e Arrecadação do Estado serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo IV.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art.23. As tabelas de vencimento básico das carreiras instituídas por esta Lei deverão ser

estabelecidas e aprovadas em lei, atendidas as diretrizes definidas pela Lei de Política Remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Parágrafo único. A lei que fixar as tabelas de vencimento básico deverá estabelecer os critérios básicos para a parcela variável da remuneração e assegurar uma política remuneratória equânime às duas carreiras de que trata esta Lei.

Art.24. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art.22 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art.23, e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público;

IV - a remuneração percebida pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Art.25. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art.22 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico desta carreira, bem como do decreto a que se refere o art.24.

§1º Os atos a que se refere o *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o § 1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§3º A parcela da remuneração dos servidores públicos efetivos do Quadro de Tributação, Fiscalização e Arrecadação do Estado, relativa aos adicionais por tempo de serviço concedidos nos termos da legislação vigente entre 4 de junho de 1998 e a publicação da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 2003 e incidentes sobre a Gratificação de Estímulo à Produtividade Individual, de que trata a Lei 6.762 de 23 de dezembro de 1975, passa a ter natureza de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente a atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores estaduais.

§4º Os atos a que se refere o *caput* serão realizados por meio de resolução conjunta do titular da Secretaria de Estado de Fazenda e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art.26. Ao atual servidor público efetivo será concedido o direito de opção por não ser enquadrado na estrutura das carreiras instituídas por esta Lei, respeitadas as seguintes diretrizes:

I - o servidor que não fizer opção de que trata o *caput* será automaticamente enquadrado e posicionado na estrutura das novas carreiras instituídas, na forma de regulamento;

II - a opção deverá ser feita por meio de requerimento expresso ao titular da Secretaria de Estado de Fazenda;

III - o direito de opção decai em até noventa dias, contados da data de publicação do decreto que estabelecer as regras de posicionamento;

IV - os cargos efetivos cujos ocupantes manifestarem a opção prevista neste artigo serão extintos com a vacância;

V - os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo não farão jus às vantagens

atribuídas às novas carreiras instituídas;

VI - a opção de que trata este artigo não interferirá no direito a que se refere o art.115 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela EC nº 57, de 15 de julho de 2003;

VII - o quantitativo de cargos efetivos das carreiras de que trata esta Lei constantes do art.1º não será reduzido em decorrência da opção a que se refere o *caput*, bem como da extinção prevista no inciso IV.

§1º O número de cargos providos pelos servidores integrantes das carreiras de que trata esta Lei acrescido do número de cargos cujos servidores fizeram a opção a que se refere o *caput* não poderá ultrapassar o quantitativo de cargos previstos no art.1º.

§2º O provimento de cargos vagos integrantes das carreiras de que trata esta Lei somente será permitido até o limite definido no §1º.

Art.28. O servidor inativo será enquadrado na estrutura das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo IV apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria.

Parágrafo único. Ao servidor inativo fica assegurado o direito à opção de que trata o art.26 com as mesmas regras estabelecidas ao servidor público efetivo.

Art.29. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar nesta carreira em razão de concurso público posterior à publicação desta Lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para a carreira instituída por esta Lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art.118 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art.30. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

(a que se refere o arts.1º, 21, 22 e 23 da Lei nº de de de 2003)

ESTRUTURA DA CARREIRA DE AUDITOR FISCAL DA RECEITA ESTADUAL - AFRE

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	QUANTIDADE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	800	SUPERIOR										
II	700	SUPERIOR										
III	600	SUPERIOR										

ESTRUTURA DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM TRIBUTAÇÃO E ARRECADAÇÃO - ETA

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	QUANTIDADE	NÍVEL DE	GRAU
-------	------------	----------	------

		ESCOLARIDADE												
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J		
I	800	SUPERIOR												
II	700	SUPERIOR												
III	600	SUPERIOR												

ANEXO II

(a que se refere o art.2º da Lei nº de de de 2003)

1 - *Carreira: Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE*

ATRIBUIÇÕES DO CARGO	
<p>I - O ocupante do cargo de Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE desta carreira possui, em caráter geral, as atribuições relativas às atividades inerentes à competência da SRE, e em caráter privativo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. constituir, mediante lançamento, o crédito tributário, aplicar penalidades e arrecadar tributos; b. executar procedimentos fiscais objetivando verificar o cumprimento das obrigações tributárias pelo sujeito passivo, praticando todos os atos definidos na legislação específica, incluídos os relativos à apreensão de mercadorias, livros, documentos e arquivos e meios eletrônicos; c. exercer controle sobre atividades dos contribuintes inscritos ou não no cadastro de contribuinte e no cadastro de produtor rural da SEF; d. elaborar pareceres que envolvam matérias relacionadas à fiscalização; e. proceder à orientação do contribuinte no tocante aos aspectos fiscais; f. atuar em perícias fiscais; g. atuar junto ao Conselho de Contribuinte na condição de conselheiro indicado pela Secretaria de Estado de fazenda. 	

2 - *Carreira: Especialista em Tributação e Arrecadação - ETA*

ATRIBUIÇÕES DO CARGO	
<p>I - O ocupante do cargo de Especialista em Tributação e Arrecadação - ETA desta carreira possui, em caráter geral, as atribuições relativas às atividades inerentes à competência da SRE, não privativas do Auditor Fiscal de Tributos Estaduais, especialmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. desenvolver atividades técnicas especializadas na área da arrecadação e tributação, inclusive: <ul style="list-style-type: none"> 1. de controle do processo de arrecadação; 2. de controle administrativo das atividades sujeitas à tributação; 3. de estudos e pesquisas com base nas informações fiscais e tributárias; 4. de estudos para elaboração da legislação tributária; 5. de controle e de cobrança do crédito tributário. a. desenvolver atividades preparatórias à ação fiscalizadora sob supervisão direta e permanente do Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE; b. assistir o Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE no desempenho de suas atribuições privativas, estendendo-se ao sistema de plantão, 	

inclusive nos Postos de Fiscalização;

- c. desenvolver atividades relativas à execução, acompanhamento e controle:
 - i. da manutenção de informações cadastrais, inclusive realizando diligências;
 - ii. da tramitação de PTA;
 - iii. da cobrança administrativa, do parcelamento e da liquidação do crédito tributário;
 - iv. da participação do município no VAF;
 - v. da avaliação e cálculo do ITCD;
 - vi. de outras rotinas inerentes à administração fazendária;
- e. elaborar pareceres que envolvam matérias relacionadas à arrecadação e tributação.

ANEXO III

(a que se refere o art.7º da Lei nº de de de 2003)

QUADRO ESPECÍFICO DE CARGOS PROVIMENTO EM COMISSÃO DE RECRUTAMENTO LIMITADO

CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO/ GRAU	UNIDADE DE EXERCÍCIO	CARGO EXIGIDO
DS-3	DIRETOR II	F-9, A	SUFIS E SCT	AFRE
DS-3	DIRETOR II	F-9, A	SAIF E SLT	AFRE ou ETA
DS-2	DIRETOR I	F-8, B	DPAF/SUFIS, DGP/SUFIS E DCRCT/SCT	AFRE
DS-2	DIRETOR I	F-8, B	Demais	AFRE ou ETA
DS-1	SUPERINTENDENTE REGIONAL DA FAZENDA	F-8, B	Todas	AFRE
AS-4	ASSESSOR ESPECIAL	F-9, A	Gabinete	AFRE ou ETA
AS-3	ASSESSOR III	F-7, B	Todas	AFRE ou ETA
AS-2	ASSESSOR II	F-7, A	Todas	AFRE ou ETA
AS-1	ASSESSOR I	F-5, B	Todas	AFRE ou ETA
AS-5	ASSESSOR DE ORIENTAÇÃO E TRIBUTAÇÃO	F-5, B	SLT	AFRE ou ETA
AS-10	ASSESSOR TEC.FAZENDÁRIO	F-6, A	Todas	AFRE ou ETA

AS-8	ASSESSOR FAZENDÁRIO III	F-5, A	Todas	ETA
AS-7	ASSESSOR FAZENDÁRIO II	F-4, A	Todas	ETA
AS-6	ASSESSOR FAZENDÁRIO I	F-4, C	Todas	ETA
EX-3	INSPETOR REGIONAL	F-6, A	Todas	AFRE ou ETA
EX-12	AUDITOR FISCAL	F-6, B	SCT	AFRE
CH-10	DELEGADO FISCAL/1º NÍVEL	F-7, B	Todas	AFRE
CH-11	DELEGADO FISCAL/2º NÍVEL	F-7, A	Todas	AFRE
CH-20	COORDENADOR DE FISCALIZAÇÃO	F-6, B	Todas	AFRE
CH-12	CHEFE DE AF/1º NÍVEL	F-6, B	Todas	ETA
CH-13	CHEFE DE AF/2º NÍVEL	F-5, B	Todas	ETA
CH-14	CHEFE DE AF/3º NÍVEL	F-4, B	Todas	ETA
CH-15	CHEFE DE POSTO DE FISCALIZAÇÃO/1º NÍVEL	F-7, A	Todas	AFRE
CH-16	CHEFE DE POSTO DE FISCALIZAÇÃO/2º NÍVEL	F-6, B	Todas	AFRE
CH-17	CHEFE DE POSTO DE FISCALIZAÇÃO/3º NÍVEL	F-6, A	Todas	AFRE
CH-18	GERENTE DE ÁREA III	F-7, B	Todas	AFRE ou ETA
CH-19	GERENTE DE ÁREA II	F-7, A	Todas	AFRE ou ETA
CH-23	GERENTE DE ÁREA I	F-5, A	Todas	ETA
CH-25	COORDENADOR	F-4, A	Todas	ETA
EX-5	INSPETOR DA FAZENDA	F-7, A	Todas	AFRE ou ETA

ANEXO IV

(a que se referem os arts. 20, 22 e 28 da Lei nº de de de 2003)

TABELA DE CORRELAÇÃO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA		
CARGO	ESCOLARIDADE E DO CARGO	ÓRGÃO	CARGO	ESCOLARIDADE DO CARGO	NÍVEIS

Técnico de Tributos Estaduais II	Superior	SEF	Especialista em Tributação e Arrecadação - ETA	Superior	I II III
Agente Fiscal de Tributos Estaduais	Superior	SEF	Auditor Fiscal da Receita Estadual - AFRE	Superior	I II III
Fiscal de Tributos Estaduais	Superior	SEF			

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

"MENSAGEM Nº 154/2003"

Belo Horizonte, de dezembro de 2003.

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa,

Encaminho a Vossa Excelência, para exame dessa Egrégia Assembléia Legislativa, o projeto de lei anexo, que institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades Jurídicas, compreendendo a carreira da Advocacia Pública do Estado e do Advogado Autárquico.

O projeto de lei em questão tem por objetivo atender a uma antiga reivindicação dos servidores públicos estaduais e busca assegurar o compromisso assumido pelo Poder Executivo e estabelecido pelo art. 5º da Emenda à Constituição Estadual nº 57, de 15 de julho de 2003, de encaminhar todos os projetos de lei de instituição e estruturação dos planos de carreiras até 31 de dezembro de 2003.

As diretrizes para elaboração do presente projeto de lei de instituição e estruturação das carreiras dos órgãos e entidades do Estado de Minas Gerais estão contidas no Decreto nº 43.576, de 9 de setembro de 2003.

Neste sentido, a implementação do novo modelo de gestão da administração pública estadual, proposto através das diversas medidas que compõem a reforma administrativa em curso, pressupõe, entre outros fatores, a instituição de Planos de Carreiras compatíveis com as diretrizes apontadas pelo atual governo, objetivando a valorização do servidor e o aumento da eficiência na prestação de serviços públicos.

Assim, seguem, em anexo, as exposições de motivos específicas do presente projeto de lei com as razões que justificaram a instituição e estruturação das carreiras da forma como está sendo proposta.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Atenciosamente,

Aécio Neves, Governador do Estado.

Anexo I

Exposição de Motivos

A presente proposta visa a implementar os princípios meritocráticos de produtividade na Administração Pública estadual, em consonância com o estabelecido pela Emenda Constitucional nº 57, de 2003.

Nesse sentido, a proposição tem como escopo o incentivo ao aperfeiçoamento contínuo do servidor, através da valorização da qualificação profissional e do desempenho eficiente, para fins de desenvolvimento na carreira. A formulação de Planos de Carreiras em conformidade com o modelo proposto permitirá a evolução do vencimento básico, do grau de responsabilidade e da complexidade de atribuições, de acordo com o posicionamento do servidor em sua respectiva carreira, vinculando o desenvolvimento na carreira ao mérito funcional e à formação do servidor.

O projeto de lei em questão institui e estrutura as Carreiras do Grupo de Atividades Jurídicas, compreendendo a carreira da Advocacia Pública do Estado e de Advogado Autárquico e Fundacional. A simplificação e uniformização das estruturas das carreiras através de Grupos de Atividades, somada a uma descrição mais ampla das atribuições dos cargos efetivos, possibilitará um aumento significativo da mobilidade institucional, setorial e intersetorial dos servidores efetivos na Administração Pública. Desta forma, grande parte da demanda por servidores em cada órgão ou entidade poderá ser suprida sem a criação de cargos e, por conseguinte, sem implicar aumento de despesas com pessoal.

Os cargos de provimento efetivo das carreiras da Advocacia Pública do Estado e de Advogado Autárquico e Fundacional serão lotados na Advocacia- Geral do Estado. O exercício dos servidores ocupantes de cargo da carreira da Advocacia Pública do Estado dar-se-á no referido órgão de lotação, nas Assessorias Jurídicas dos órgãos da Administração Direta do Poder Executivo estadual, bem como nas Procuradorias das autarquias e fundações estaduais. No que tange os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo da carreira de Advogado Autárquico e Fundacional, o exercício limitar-se-á às Procuradorias das autarquias e fundações estaduais. Importa notar que compete ao Advogado-Geral do Estado a definição do exercício dos ocupantes de cargos de provimento efetivo dessas carreiras.

A composição numérica dos cargos de provimento efetivo de cada uma das carreiras está assim estabelecida: 375 cargos da carreira de Advocacia Pública do Estado e 23 cargos da carreira Advogado Autárquico e Fundacional. Ressalte-se que as carreiras em questão foram propostas em consonância com o disposto no art. 18, § 1º, da Lei nº 14.684, de 30 de julho de 2003, que dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária para 2004. Mais que isso, a proposta transforma 65 cargos de Procurador 1ª Classe, 80 cargos de Procurador 2ª Classe e 80 cargos de Procurador Especial em 225 cargos de provimento efetivo de Procurador do Estado. Estas transformações não geram impacto financeiro, uma vez que o quantitativo de cargos foi mantido. Os 150 cargos restantes devem ser criados segundo o artigo 17 pelo Projeto de Lei Complementar 42/2003, que já foi encaminhado à Assembléia Legislativa em outra oportunidade.

A valorização do servidor atuante na área jurídica do Estado é imperativa, sobretudo diante dos dispositivos da supracitada Emenda Constitucional nº 57, de 2003. Tal valorização, no contexto dos planos de carreira dos Profissionais da Advocacia Pública do Estado e do Advogado Autárquico e Fundacional, se traduz em termos de ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, de aperfeiçoamento profissional continuado, de progressão funcional baseada na titulação ou habilitação e na avaliação de desempenho individual.

As carreiras possuem estrutura matricial organizada em níveis e graus. A mudança de um nível a outro imediatamente subsequente constitui a promoção. A passagem de um grau a outro imediatamente subsequente, no mesmo nível, constitui a progressão.

A carreira da Advocacia Pública do Estado possui quatro graus em cada um de seus três níveis, com interstício de três anos para cada progressão, além da exigência de três avaliações de desempenho positivas. A progressão do servidor nessa carreira poderá se dar, também, por escolaridade adicional. Nesta hipótese, o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos para progressão poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos em que vier a ser regulamentado.

O desenvolvimento na carreira da Advocacia Pública do Estado dar-se-á também por promoção, sendo que um terço das vagas será por antiguidade e dois terços por merecimento. A promoção por antiguidade condiciona-se exclusivamente ao tempo de serviço e à existência de vagas. Por outro lado, a promoção por merecimento possui como requisitos a participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, cinco avaliações de desempenho individual satisfatórias, mínimo de cinco anos de efetivo exercício no nível inferior e existência de vagas. A promoção por merecimento fundamenta-se na valorização profissional e na eficiência, resultando em constante busca do servidor por qualificação.

A carreira de Advogado Autárquico e Fundacional, por sua vez, possui dez graus em cada um de seus cinco níveis com interstício de dois anos para cada progressão, além da exigência de duas avaliações de desempenho satisfatórias. A promoção nessa carreira fica condicionada à permanência do servidor em nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias. A progressão ou promoção na carreira de Advogado Autárquico e Fundacional poderá ocorrer ainda por escolaridade adicional, hipótese na qual o interstício e o quantitativo de avaliações de desempenho satisfatórias exigidos poderão ser reduzidos ou mesmo suprimidos, nos termos do decreto regulamentador.

Por fim, fica assegurado aos ocupantes de cargo de provimento efetivo integrantes da carreira da Advocacia Pública do Estado, nomeados até 30 de outubro de 2003, o exercício da advocacia fora de suas atribuições institucionais, excetuadas as hipóteses concernentes a processos judiciais e extrajudiciais de interesse direto do ente público que representam.

Essas, Senhor Presidente, as razões que me levam a submeter à consideração dos seus nobres pares o presente projeto de lei.

Antônio Augusto Junho Anastasia, Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 49/2003

Institui e estrutura a carreira da Advocacia Pública do Estado e a carreira de Advogado Autárquico e Fundacional.

Título I

Capítulo I

Da Carreira de Procurador do Estado

Art. 1º - Fica instituída a carreira da Advocacia Pública do Estado, composta por trezentos e setenta e cinco cargos de provimento efetivo de Procurador do Estado;

§ 1º - A carreira de que trata o "caput" fica estruturada na forma do Anexo I.

§ 2º - A alteração do quantitativo de cargos de provimento efetivo de que trata o "caput" deste artigo poderá ser realizada por meio de lei ordinária.

§ 3º - A distribuição do quantitativo de cargos de que trata o "caput" deste artigo nos níveis da carreira deverá observar a seguinte proporção:

I - 125 cargos no nível I da carreira;

II - 110 cargos no nível II da carreira;

III - 90 cargos no nível III da carreira;

IV - 50 cargos no nível IV da carreira.

Art. 2º - O cargo de Procurador do Estado da carreira da Advocacia Pública do Estado possui as seguintes atribuições a serem exercidas no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do Estado:

I - representar o Estado, judicial e extrajudicialmente, abrangidos os órgãos e entidades da administração pública direta, autárquica e fundacional do Estado, mediante delegação de poderes do Advogado-Geral do Estado;

- II - emitir parecer em processo administrativo e responder consulta sobre matéria de sua competência;
- III - sugerir e minutar ação direta de inconstitucionalidade, bem como preparar informações a serem prestadas pelo Governador do Estado;
- IV - participar, por determinação do Advogado-Geral do Estado, de comissão e grupo de trabalho;
- V - sugerir declaração de nulidade de ato administrativo ou sua revogação;
- VI - preparar minuta de informações a serem prestadas ao Poder Judiciário, em mandado de segurança impetrado contra ato de autoridade da administração pública direta, autárquica e fundacional do Estado ou em qualquer ação constitucional;
- VII - exercer o controle de legalidade do lançamento, inscrever e cobrar a dívida ativa do Estado;
- VIII - subsidiar a orientação normativa e supervisão técnica exercidas pelo Advogado- Geral do Estado perante as Assessorias Jurídicas dos órgãos da administração direta do Poder Executivo estadual, bem como das Procuradorias das autarquias estaduais e das fundações instituídas e mantidas pelo Estado, sem prejuízo do disposto na Lei Delegada nº 103, de 29 de janeiro de 2003, e da Lei Delegada nº 110, de 31 de janeiro de 2003;
- IX - zelar, em autos judiciais ou extrajudiciais, pelo recolhimento das receitas estaduais;
- X - praticar, em juízo, atos de defesa dos interesses do Estado;
- XI - emitir parecer em procedimentos de dação em pagamento, transação, remissão e anistia e outras modalidades de extinção e exclusão de créditos do Estado, de natureza tributária ou não;
- XII - sugerir alteração de lei ou de ato normativo;
- XIII - desempenhar outras atribuições expressamente cometidas por lei ou pelo Governador do Estado.

Art. 3º - Para os efeitos desta lei considera-se:

- I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;
- II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;
- III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;
- IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;
- V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;
- VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art. 4º - A carreira de que trata esta lei integra o Grupo de Atividades Jurídicas, pertencente ao Quadro de Pessoal da Advocacia-Geral do Estado.

Art. 5º - Os cargos de provimento efetivo integrantes da carreira da Advocacia Pública do Estado ficam lotados na Advocacia-Geral do Estado e o seu exercício dar-se-á na própria Advocacia-Geral do Estado, nas Assessorias Jurídicas dos órgãos da administração direta do Poder Executivo estadual e nas Procuradorias das autarquias e fundações estaduais.

§ 1º - A definição do exercício de que trata o "caput" será estabelecida por ato do Advogado-Geral do Estado.

§ 2º - Poderá haver cessão de servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo da carreira da Advocacia Pública do Estado para unidades administrativas distintas das que se refere o *caput* deste artigo apenas para exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

Art. 6º - Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo da carreira da Advocacia Pública do Estado cumprirão jornada de quarenta horas semanais, sendo-lhes vedado o exercício da advocacia fora de suas atribuições institucionais.

§ 1º - É vedado ao servidor a que se refere o *caput* o exercício de qualquer outra atividade remunerada, ressalvadas as hipóteses de acumulações constitucionais.

§ 2º - O disposto no "caput" e no § 1º deste artigo não se aplica aos ocupantes do cargo de Procurador do Estado nomeados até a data de 30 de dezembro de 2003.

Art.7º - Constituem fases da carreira:

- I - o ingresso;

II - a progressão;

III - a promoção.

Seção I

Do Ingresso

Art. 8º - O ingresso dar-se-á em cargo público de provimento efetivo no primeiro grau do nível inicial da carreira da Advocacia Pública do Estado e dependerá de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, realizado com a participação da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Minas Gerais, em todas as suas fases.

Parágrafo único - São requisitos para o ingresso na carreira da Advocacia Pública do Estado:

I - ser brasileiro nato ou naturalizado;

II - ser bacharel em Direito inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

Art. 9º - O concurso público convocado pelo Advogado-Geral do Estado e destinado a aferir a qualificação profissional exigida para ingresso na carreira da Advocacia Pública do Estado, será de caráter eliminatório e classificatório e deverá conter as seguintes etapas sucessivas, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades:

I - provas ou provas e títulos;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento.

§ 1º - As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas por meio de edital, aprovado pelo Conselho da Advocacia-Geral do Estado, que deverá conter, tendo em vista as especificidades e peculiaridades das atividades do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos;

V - caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - requisitos para a inscrição com exigência mínima de comprovação:

a) de que o candidato esteja no gozo dos direitos políticos;

b) de quitação com as obrigações militares;

VII - escolaridade mínima de nível superior exigida para o ingresso na carreira.

§ 2º - O concurso será realizado obrigatoriamente, quando o número de cargos vagos exceder a 10% (dez por cento) da carreira, e, por determinação do Advogado-Geral do Estado, quando reclamar a necessidade da instituição.

Art. 10 - Concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá a sua ordem de classificação e o prazo de validade do concurso.

§ 1º - O ato de homologação a que se refere o "caput" será feito através de resolução do Advogado-Geral do Estado.

§ 2º - O prazo de validade do concurso será contado a partir da data de sua homologação, respeitados os limites constitucionais.

§ 3º - Ao Conselho da Advocacia-Geral do Estado compete decidir sobre a prorrogação do prazo de validade do concurso.

§ 4º - São exigências para a posse em cargo de provimento efetivo:

I - comprovação dos requisitos constantes dos incisos VI e VII, do parágrafo único do art. 9º desta lei;

II - comprovação de idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento;

III - realização de exame médico para avaliação de aptidão física e mental para o cargo, nos termos da legislação vigente.

Subseção I

Da Nomeação, da Posse, do Exercício e do Estágio Probatório do Procurador do Estado

Art. 11 - A nomeação, a posse e o exercício do Procurador do Estado regulam-se pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado, observado o disposto nesta lei.

Parágrafo único - Poderá ser instituído curso preparatório para o exercício das atribuições pertinentes à carreira de que trata esta lei.

Art. 12 - O Procurador do Estado, durante o período de estágio probatório correspondente aos três primeiros anos de efetivo exercício contados a partir do ingresso no nível inicial da carreira, será submetido à Avaliação Especial de Desempenho, pelo Conselho Superior da Advocacia-Geral do Estado, após relatório da corregedoria, para fins de aquisição de estabilidade, nos termos dos arts. 41 e 132 da Constituição da República, observadas, no que couber, as normas que regulamentam a Avaliação Especial de Desempenho no âmbito do Estado.

Art.13 - O Procurador do Estado estável será submetido à Avaliação Periódica de Desempenho Individual, nos termos da Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003, observadas, no que couber, as normas que regulamentam a Avaliação Periódica de Desempenho Individual no âmbito do Estado.

Seção II

Do Desenvolvimento na Carreira de Procurador do Estado

Art. 14 - O desenvolvimento do Procurador do Estado dar-se-á mediante progressão e promoção.

Art. 15 - A progressão do Procurador do Estado consiste na passagem do servidor para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira a que pertencer, condicionada à permanência no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

§ 1º - A progressão dar-se-á por ato do Advogado-Geral do Estado.

§ 2º - Poderá haver progressão por escolaridade adicional, nos termos de resolução do Advogado-Geral do Estado, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho satisfatórias para fins de progressão, na hipótese de formação em programa ou curso de pós-graduação "stricto sensu", representativo de escolaridade diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

§ 3º - Os títulos apresentados para aplicação do disposto no § 2º poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE .

Art. 16 - A promoção do Procurador do Estado consiste na passagem do servidor para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer.

§ 1º - A promoção dar-se-á por ato do Governador do Estado.

§ 2º - O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art. 17 - A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira.

Art. 18 - As promoções na carreira da Advocacia Pública do Estado serão realizadas, alternadamente, por antigüidade e por merecimento.

Art. 19 - A promoção por merecimento do Procurador do Estado fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - existência de vagas.

Art. 20 - O Procurador do Estado afastado do efetivo exercício das atribuições do cargo somente poderá ser promovido por merecimento se estiver, autorizado pelo Conselho da Advocacia-Geral do Estado, no desempenho de função fora da AGE.

Parágrafo único - Na hipótese prevista no "caput" o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art. 21 - A promoção por antigüidade do Procurador do Estado fica condicionada à existência de vagas e será apurada por tempo de serviço no nível.

§ 1º - Não terá direito à promoção por antigüidade o Procurador do Estado que, no período aquisitivo, receber avaliação periódica de desempenho individual insatisfatória.

§ 2º - Para concorrer à promoção por antigüidade, o servidor deverá estar posicionado no último grau do respectivo nível da carreira.

§ 3º - Nos meses de janeiro e julho de cada ano, o Advogado-Geral do Estado mandará publicar no órgão oficial dos Poderes do Estado o

número de cargos vagos existentes nos níveis da carreira de que trata esta lei e a lista de classificação dos Procuradores do Estado por ordem de antigüidade, correspondente a cada nível da carreira.

§ 4º - A promoção por antigüidade dos servidores da carreira da Advocacia Pública do Estado será feita de acordo com a ordem de classificação estabelecida pela lista de antigüidade, respeitado o limite de vagas existentes em cada nível.

§ 5º - As reclamações contra a lista de classificação deverão ser apresentadas no prazo de dez dias contados da publicação e serão analisadas nos termos de regulamento.

§ 6º - Na primeira promoção por antigüidade, se o tempo de serviço no nível inicial for o mesmo, o desempate far-se-á pela classificação dos servidores no respectivo concurso.

§ 7º - Nas promoções subsequentes, ocorrendo empate na apuração da antigüidade, serão utilizados os seguintes critérios:

I - tempo de serviço na carreira;

II - tempo de serviço público estadual.

III - o maior tempo de serviço público em geral;

IV - o servidor de maior idade.

Art. 22 - Perderá o direito à progressão e à promoção o Procurador do Estado que, no período aquisitivo, sofrer punição disciplinar.

Capítulo II

Dos Direitos, das Garantias e das Prerrogativas do Procurador do Estado

Art. 23 - O Procurador do Estado, após o disposto no art. 15, somente poderá ser demitido em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou em razão de processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa ou mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, observado, no que couber, o disposto no art. 249 da Lei nº 869, de 5 de julho de 1952, bem como o estabelecido pela Lei Complementar nº 71, de 30 de julho de 2003.

Art. 24 - Em caso de infração penal imputada a Procurador do Estado, a autoridade policial, tomando dela conhecimento, comunicará o fato ao Advogado-Geral do Estado ou a seu substituto legal, sob pena de responsabilidade.

Art. 25 - São prerrogativas do Procurador do Estado, além dos assegurados em outras legislações:

I - usar distintivos e vestes talares;

II - possuir carteira de identidade funcional, conforme modelo aprovado pelo Advogado-Geral do Estado, e porte de arma de acordo com a legislação própria;

III - requisitar auxílio e colaboração das autoridades públicas para o exercício de suas atribuições;

IV - utilizar-se dos meios de transporte e comunicação estaduais, quando o interesse do serviço o exigir;

V - agir, no desempenho de suas funções, em juízo ou fora dele, com dispensa de emolumentos e custas, os quais não são devidos, mesmo que as serventias não sejam oficializadas;

VI - ingressar livremente em qualquer edifício ou recinto em que funcione repartição judicial, ou outro serviço público onde deva praticar ato ou colher prova ou informação útil ao exercício de suas funções, dentro do expediente regulamentar ou fora dele, desde que se ache presente qualquer funcionário;

VII - receber honorários advocatícios de sucumbência na forma do regulamento;

VIII - sala privativa na sede de órgão administrativo julgador, bem como vista dos autos de procedimento tributário ou administrativo fora da repartição.

Capítulo III

Dos Deveres, das Proibições e dos Impedimentos do Procurador do Estado

Seção I

Dos Deveres e das Proibições

Art. 26 - É dever do Procurador do Estado:

I - desincumbir-se diariamente de seus encargos funcionais no foro ou na repartição;

II - realizar com zelo e presteza, dentro dos prazos, os serviços a seu cargo e aqueles atribuídos pelo Advogado-Geral do Estado;

III - esgotar os atos processuais e recursos legais cabíveis na defesa dos interesses do Estado, salvo dispensa prévia fundamentada do Advogado-Geral do Estado;

IV - observar sigilo funcional quanto à matéria dos procedimentos em que atuar;

V - zelar pela boa aplicação dos bens confiados à sua guarda;

VI - sugerir ao Advogado-Geral do Estado providências tendentes à melhoria dos serviços no âmbito de sua atuação;

VII - não se afastar, preliminarmente ao ato de aposentadoria, com autos em seu poder ou em falta com tarefa que lhe tenha sido previamente atribuída, ou ainda durante a tramitação de procedimento disciplinar para apuração de falta funcional;

VIII - aperfeiçoar-se funcional e intelectualmente;

IX - participar efetivamente de promoções e eventos técnicos e culturais patrocinados pela Instituição.

X - representar o Estado, suas autarquias e fundações em juízo e fora dele quando para tanto for designado pelo Advogado-Geral do Estado.

Art. 27. Além das proibições legais decorrentes do exercício de cargo público, ao Procurador do Estado é vedado especialmente:

I - exercer a advocacia fora de suas atribuições institucionais;

II - aceitar cargo, exercer função pública ou mandato não legalmente autorizados;

III - empregar, em qualquer expediente oficial, expressão ou termo desrespeitosos;

IV - valer-se do cargo para obter vantagens indevidas para si ou terceiros;

V - manifestar-se, por qualquer meio de divulgação, sobre assunto pertinente às suas funções, salvo quando autorizado pelo Advogado-Geral do Estado;

VI - empregar, em qualquer expediente oficial, expressões ou termos desrespeitosos;

VII - praticar qualquer ato que macule a boa imagem da Advocacia-Geral do Estado ou represente deslealdade para com as diretrizes da Instituição.

Seção II

Dos Impedimentos

Art. 28. É defeso ao Procurador do Estado exercer as suas funções em processo ou procedimento:

I - se parte ou, de qualquer forma, interessado;

II - se houver atuado como advogado da parte;

III - se houver interesse de cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta, ou na colateral, até o 3º grau;

IV - se houver postulado, antes de ingressar na carreira, como advogado de qualquer das pessoas de que trata o inciso anterior.

Art. 29. O Procurador do Estado não poderá participar de comissão ou de banca de concurso, intervir no seu julgamento nem votar sobre organização de lista para promoção quando ocorrer hipótese prevista no art. 28.

CAPÍTULO VI

DA IMPLANTAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO

DA CARREIRA DE PROCURADOR DO ESTADO

Art. 30. Os atuais cargos públicos de provimento efetivo de Procurador do Estado de 1ª Classe, Procurador do Estado de 2ª Classe, Procurador do Estado de Classe Especial ficam transformados no cargo público de provimento efetivo de Procurador do Estado, na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

Art. 31. As tabelas de vencimento básico das carreiras de que trata esta lei deverão ser estabelecidas e aprovadas em lei ordinária, atendidas as diretrizes definidas pela lei de política remuneratória, observada a estrutura prevista no Anexo I.

Art. 32. O servidor inativo será enquadrado na estrutura das novas carreiras na forma da correlação constante do Anexo II apenas para fins de percepção do vencimento básico correspondente ao nível e grau que for posicionado, assegurando-se as regras de posicionamento estabelecidas aos servidores destas carreiras, levando-se em consideração para tal fim o cargo ou função em que se deu a aposentadoria, aplicando-se esse artigo, no que couber, às pensionistas.

Art. 33. O servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais que ingressar na carreira da

Advocacia Pública do Estado em razão de concurso público posterior à publicação desta lei, cujo valor da remuneração de seu cargo efetivo, incluídos adicionais, gratificações e vantagens pessoais, for superior ao estabelecido para a carreira instituída por esta lei, poderá perceber a diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita exclusivamente à revisão geral da remuneração dos servidores estaduais, deduzidas as vantagens a que se refere o art. 118 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado.

Art. 34. A Advocacia-Geral do Estado manterá estágio profissional remunerado para acadêmicos de Direito, selecionados mediante processo seletivo simplificado, na forma que dispuser resolução do Advogado-Geral do Estado.

Art. 35. Fica assegurado aos ocupantes de cargo de provimento efetivo integrante da carreira da Advocacia Pública do Estado nomeados até a data de 30 de dezembro de 2003 o exercício da advocacia fora de suas atribuições institucionais, não se lhes aplicando as vedações de que tratam o art. 6º e seu § 1º.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

DA CARREIRA DE ADVOGADO AUTÁRQUICO

Art. 37. Fica instituída a carreira de Advogado Autárquico composta por vinte e três cargos de provimento efetivo de Advogado Autárquico.

Art. 38. O cargo de Advogado Autárquico possui as seguintes atribuições a serem exercidas no âmbito da administração pública autárquica e fundacional do Estado.

I - representar, judicial e extrajudicialmente, as entidades da administração pública autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual, sob a coordenação e mediante delegação de poderes do Advogado-Geral do Estado;

II - emitir parecer em processo administrativo e responder consulta sobre matéria de sua competência;

III - participar de comissão e grupo de trabalho;

IV - sugerir declaração de nulidade de ato administrativo ou sua revogação;

V - preparar minuta de informações a serem prestadas ao Poder Judiciário, em mandado de segurança impetrado contra ato de autoridade da administração pública autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual ou em qualquer ação constitucional;

VI - desempenhar outras atribuições expressamente cometidas por lei ou pelo Advogado-Geral do Estado.

Art. 39. Para os efeitos desta lei considera-se:

I - Quadro de Pessoal: conjunto de carreiras estruturadas segundo a natureza e complexidade dos cargos que a compõem;

II - Plano de carreira: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo em uma determinada carreira e define sua estrutura;

III - Carreira: conjunto de cargos agrupados segundo sua natureza e complexidade e estruturados em níveis e graus, escalonados em função do grau de responsabilidade e das atribuições da carreira;

IV - Nível: posição do servidor no escalonamento vertical dentro da mesma carreira, contendo cargos escalonados em graus, apresentando os mesmos requisitos de capacitação, mesma natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades, cuja mudança depende de promoção;

V - Grau: posição do servidor no escalonamento horizontal no mesmo nível de determinada carreira, cuja mudança depende de progressão;

VI - Cargo Público de Carreira: unidade de ocupação funcional do quadro de pessoal preenchido por servidor público efetivo, com criação, remuneração, quantitativo, atribuições e responsabilidades definidos em lei e direitos e deveres de natureza estatutária estabelecidos em lei complementar.

Art. 40. Os cargos de provimento efetivo integrantes da carreira de Advogado Autárquico ficam vinculados à Advocacia-Geral do Estado e o seu exercício dar-se-á nas Procuradorias das autarquias e fundações estaduais.

Parágrafo único. A definição do exercício de que trata o *caput* será estabelecida por ato do Advogado-Geral do Estado.

CAPÍTULO II

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

DE ADVOGADO AUTÁRQUICO E FUNDACIONAL

Art. 41. Não haverá novos ingressos para a carreira de Advogado Autárquico e os cargos de provimento efetivo dela integrantes serão extintos com a vacância.

Art. 42. O desenvolvimento do Advogado Autárquico dar-se-á mediante progressão ou promoção.

Art. 43. A progressão do Advogado Autárquico consiste na passagem do servidor para grau imediatamente superior no mesmo nível da carreira

a que pertencer, condicionada à permanência no grau inferior pelo prazo mínimo de dois anos de efetivo exercício, bem como a duas avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Art. 44. A promoção do Advogado Autárquico consiste na passagem do servidor para nível imediatamente superior na mesma carreira a que pertencer, condicionada à permanência no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício, bem como a cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias.

Parágrafo único. O posicionamento do servidor no nível a que fizer jus em decorrência da promoção de que trata este artigo dar-se-á no primeiro grau subsequente ao valor do vencimento básico percebido pelo servidor no momento da promoção.

Art. 45. A contagem do prazo para fins de progressão ou promoção do Advogado Autárquico terá início após conclusão e aprovação do estágio probatório, findo o qual, o servidor será posicionado no segundo grau do nível inicial da respectiva carreira ou do nível no qual o servidor tenha ingressado.

Art. 46. A promoção do Advogado Autárquico fica condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos:

I - participação e aprovação em atividades de formação e aperfeiçoamento, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para implementação de tais atividades;

II - cinco avaliações periódicas de desempenho individual satisfatórias, nos termos de regulamento;

III - permanência do servidor no nível inferior pelo prazo mínimo de cinco anos de efetivo exercício;

IV - comprovação da escolaridade mínima exigida para o nível ao qual se pretende ser promovido.

Art. 47. Poderá haver progressão ou promoção por escolaridade adicional, nos termos de decreto, aplicando-se fator de redução ou supressão do interstício necessário, bem como do quantitativo de avaliações periódicas de desempenho satisfatórias para fins de progressão ou promoção na hipótese de formação diversa ou superior àquela exigida pelo nível em que o servidor estiver posicionado na carreira, relacionada com a natureza e complexidade da respectiva carreira.

Parágrafo único. Os títulos apresentados para aplicação do disposto neste artigo poderão ser utilizados uma única vez, sendo vedado seu aproveitamento para fins de concessão de qualquer vantagem pecuniária, salvo para concessão do Adicional de Desempenho - ADE.

Art. 48. Perderá o direito à progressão e à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar em que tenha sido:

a) aplicada pena de suspensão;

b) exonerado ou destituído, por penalidade, de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que estiver exercendo.

II - afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Público Estadual e legislação específica.

Parágrafo único. Nas hipóteses previstas no inciso II deste artigo o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de promoção e progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento, desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

Art. 49. A avaliação periódica de desempenho individual a que se refere os arts. 43, 44 e 46 desta lei será realizada nos termos da legislação e de regulamentos que tratam da avaliação periódica de desempenho individual do servidor público estadual.

Art. 50. Ficam extintos, no Quadro de Pessoal da Junta Comercial do Estado de Minas Gerais - JUCEMG e no Quadro de Pessoal do Instituto de Previdência dos Servidores do Estado de Minas Gerais - IPSEMG, respectivamente, três cargos de provimento efetivo de Procurador e dezoito cargos de provimento efetivo de Advogado, nos termos do inciso XIII do art. 90 da Constituição do Estado de Minas Gerais.

Art. 51. Os cargos de provimento efetivo remanescentes de Advogado, constantes do Anexo a que se refere o art. 1º da Lei n.º 14.690, de 30 de julho de 2003 ficam transformados nos cargos de provimento efetivo de Advogado Autárquico na forma da correlação estabelecida no Anexo II.

TÍTULO III

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52. Os cargos de provimento efetivo transformados em cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de que trata esta lei são os constantes do Anexo I, e o quantitativo de cargos que não esteja relacionado nesta lei é considerado extinto.

Parágrafo único. Os cargos de provimento efetivo transformados e extintos em decorrência desta lei deverão ser relacionados em decreto.

Art. 53. Os atuais servidores públicos ocupantes de cargo de provimento efetivo de que tratam os arts. 30 e 40 serão enquadrados na estrutura estabelecida no Anexo I, conforme tabela de correlação constante do Anexo II.

Parágrafo único. O enquadramento de que trata o *caput* não interferirá no direito a que se refere o art. 115 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado acrescido pela Emenda à Constituição nº 57, de 15 de julho de 2003.

Art. 54. As regras de posicionamento decorrentes do enquadramento a que se refere o art. 53 serão estabelecidas em decreto, após a publicação da lei de que trata o art. 31 e deverão abarcar critérios que conciliem:

I - a escolaridade do cargo de provimento efetivo atualmente ocupado pelo servidor;

II - o tempo de serviço público estadual no cargo de provimento efetivo que foi transformado no cargo integrante desta carreira;

III - o vencimento básico do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese as regras de posicionamento poderão implicar em redução da remuneração do cargo de provimento efetivo atualmente percebido pelo servidor público.

Art. 55. Os atos de posicionamento dos servidores públicos efetivos decorrentes do enquadramento de que trata o art. 53 somente ocorrerão após a publicação da lei que estabelecer e aprovar a tabela de vencimento básico desta carreira, bem como do decreto a que se refere o art. 54.

§ 1º Os atos a que se refere o *caput* somente produzirão efeitos após sua publicação.

§ 2º Enquanto não ocorrer a publicação do posicionamento de que trata o § 1º, os atuais servidores públicos manterão as mesmas vantagens e o mesmo valor de vencimento básico atualmente percebidos.

§ 3º Os atos a que se refere o *caput* deste artigo serão realizados por meio de resolução conjunta do Advogado-Geral do Estado e do Secretário de Estado de Planejamento e Gestão.

Art. 56. Os ocupantes de cargo de provimento efetivo integrante da carreira de Advogado Autárquico cumprirão jornada de quarenta horas semanais.

Art. 57. Na aplicação desta lei observar-se-á o disposto no § 2º do art. 62 da Constituição do Estado.

Art. 58. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

I.1 - ESTRUTURA DA CARREIRA DA ADVOCACIA PÚBLICA DO ESTADO

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU			
			A	B	C	D
I	Superior	375	IA	IB	IC	ID
II			IIA	IIB	IIC	IID
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIIB
IV			IIVA	IIVB	IIVC	IIVD

I.1 - ESTRUTURA DA CARREIRA DE ADVOGADO AUTÁRQUICO E FUNDACIONAL

Jornada de trabalho: 40 horas/semana

NÍVEL	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	QUANTIDADE	GRAU									
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
I	Superior	23	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ
II			IIA	IIB	IIC	IID	II E	II F	II G	II H	II I	II J
III			IIIA	IIIB	IIIC	IIID	IIIE	IIIF	IIIG	IIIH	IIII	IIIJ
IV			IIIVA	IIIVB	IIIVC	IIIVD	IIIVE	IIIVF	IIIVG	IIIVH	IIIVI	IIIVJ

V			VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	

ANEXO II

II.1- TABELA DE CORRELAÇÃO - CARREIRA DA ADVOCACIA PÚBLICA DO ESTADO

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ÓRGÃO	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CARREIRA
Procurador do Estado de 1ª Classe	Superior	Advocacia-Geral do Estado	Procurador do Estado Nível I	Superior
Procurador do Estado de 2ª Classe	Superior	Advocacia-Geral do Estado	Procurador do Estado Nível II	
Procurador do Estado de Classe Especial	Superior	Advocacia-Geral do Estado	Procurador do Estado Nível III	
	Superior	Advocacia-Geral do Estado	Procurador do Estado Nível IV	

II.2- TABELA DE CORRELAÇÃO - CARREIRA DE ADVOGADO AUTÁRQUICO E FUNDACIONAL

SITUAÇÃO ATUAL			SITUAÇÃO NOVA	
CLASSE	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CLASSE	ENTIDADE	CARREIRA	NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA CARREIRA
Procurador	Superior	JUCEMG	Advogado Autárquico e Fundacional	Superior"
Advogado	Superior	IPSEMG		

- Publicado, vai o projeto às Comissões de Justiça, de Administração Pública e de Fiscalização Financeira para parecer, nos termos do art. 188, c/c o art. 102, do Regimento Interno.

* - Publicado de acordo com o texto original.

OFÍCIOS

Do Sr. Hélio Cesar Brasileiro, Presidente do IPSEMG, prestando informações relativas ao Requerimento nº 671/2003/SGM, do Deputado André Quintão. (- Anexe-se ao Requerimento nº 671/2003.)

Do Sr. Djalma Bastos de Moraes, Presidente da CEMIG, prestando informações relativas ao Requerimento nº 1.679/2003, da Comissão de Defesa do Consumidor.

Do Sr. Renato César do Nascimento Santana, Diretor-Geral do DER-MG, prestando informações relativas ao Requerimento nº 833/2003, do Deputado Célio Moreira. (- Anexe-se ao Requerimento nº 833/2003.)

Do Sr. Sócrates Edgard dos Anjos, Comandante-Geral da PMMG, prestando informações relativas a pedidos da Comissão de Segurança Pública encaminhados por meio dos Ofícios nºs 3.424 e 3.425/2003/SGM.

Do Sr. José Carlos Vaz, Diretor de Agronegócios em exercício, prestando informações relativas ao Requerimento nº 1.660/2003, da Comissão Especial da Cafeicultura Mineira.

Do Sr. José Henrique Portugal, Assessor de Gabinete do Senador Eduardo Azeredo, prestando informações relativas aos Requerimentos nºs 722 e 778/2003, da Deputada Vanessa Lucas.

MATÉRIA ADMINISTRATIVA

ATO DA MESA DA ASSEMBLÉIA

Na data de 23/12/2003, o Sr. Presidente, nos termos do inciso VI do art. 79 da Resolução nº 5.176, de 6/11/97, e nos termos das Resoluções nºs 5.100, de 29/6/91, 5.130, de 4/5/93, 5.179, de 23/12/97, e 5.203, de 19/3/2002, c/c as Deliberações da Mesa nºs 1.509, de 7/1/98, e 1.576, de 15/12/98, assinou o seguinte ato relativo a cargo em comissão e de recrutamento amplo do Quadro de Pessoal desta Secretaria:

Gabinete do Deputado Miguel Martini

nomeando José Felício Manzolli para o cargo de Auxiliar de Serviços de Gabinete, padrão AL-10, 8 horas.

AVISO DE LICITAÇÃO

PROCESSO LICITATÓRIO Nº 40/2003

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 18/2003

A Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais torna público, para conhecimento dos interessados, que fará realizar, no dia 15/1/2004, às 10 horas, Pregão Eletrônico, através da Internet, do tipo menor preço, tendo por finalidade a contratação de empresa, pelo período de 12 meses, para fornecimento de passagens aéreas nacionais e internacionais, incluindo reserva de lugares, marcação, desdobramento, substituição, revalidação, cancelamento e endosso de passagens e similares de todas as empresas aéreas, bem como de serviços de reserva de hotéis no território nacional e no exterior, contratação de seguro de viagem ao exterior, locação de veículos na localidade da viagem, traslados, recepção em aeroportos e serviços de despachantes para vistos.

O edital encontra-se à disposição dos interessados nos "sites" www.almg.gov.br e www.licitacoes-e.com.br, bem como na Comissão Permanente de Licitação da ALEMG, na Rua Rodrigues Caldas, 79, Ed. Tiradentes, 14º andar, no horário das 8h30min às 17h30min, onde poderá ser retirado mediante pagamento da importância de R\$0,10 por folha ou gratuitamente em meio eletrônico. Neste último caso, o licitante deverá portar disquete próprio.

Belo Horizonte, 30 de dezembro de 2003.

João Franco Filho, Diretor-Geral.

AVISO DE LICITAÇÃO

PROCESSO LICITATÓRIO Nº 52/2003

PREGÃO ELETRÔNICO Nº 28/2003

A Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais torna público, para conhecimento dos interessados, que fará realizar, no dia 16/1/2004, às 10 horas, Pregão Eletrônico, através da Internet, do tipo menor preço, tendo por finalidade a contratação de empresa para fornecimento e instalação de 12 sistemas de recepção do sinal da TV Assembléia no interior do Estado de Minas Gerais, pelo período de 12 meses.

O edital encontra-se à disposição dos interessados nos "sites" www.almg.gov.br e www.licitacoes-e.com.br, bem como na Comissão Permanente de Licitação da ALEMG, na Rua Rodrigues Caldas, 79, Ed. Tiradentes, 14º andar, no horário das 8h30min às 17h30min, onde poderá ser retirado mediante pagamento da importância de R\$0,10 por folha ou gratuitamente em meio eletrônico. Neste último caso, o licitante deverá portar disquete próprio.

Belo Horizonte, 30 de dezembro de 2003.

João Franco Filho, Diretor-Geral.