



## **LEI COMPLEMENTAR nº 104, de 20 de janeiro de 2011**

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores do Município de Contagem que integram o Sistema Municipal de Saúde – PCCV da Saúde e dá outras providências.

**A CÂMARA MUNICIPAL DE CONTAGEM APROVA** e eu sanciono a seguinte Lei Complementar

### **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **Seção I Da Aplicação**

**Art. 1º** Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos do Município de Contagem, que integram o Sistema Municipal de Saúde – PCCV da Saúde.

**Art. 2º** O PCCV da Saúde tem como objetivo organizar e regulamentar os cargos públicos que compõem o Quadro Setorial da Saúde, formado por servidores da saúde na Administração Direta e na Fundação de Assistência Médica e de Urgência de Contagem – FAMUC, em carreira, com remuneração equilibrada à dos servidores dos demais órgãos públicos do Município, consideradas as especificidades do SUS.

#### **Seção II Das Diretrizes**

**Art. 3º** O PCCV da Saúde se fundamenta nos princípios de isonomia, equidade de oportunidades, valorização e profissionalização da atividade pública e visa assegurar a eficiência da ação administrativa, sob as seguintes diretrizes:

I - a integração, no PCCV da Saúde, de todos os servidores municipais concursados que participam do processo de trabalho desenvolvido pelo órgão gestor da saúde no Município, fazendo parte da carreira única e multiprofissional da saúde;

II - a valorização do servidor municipal que integra o Sistema Municipal de Saúde, pela formação, qualificação, competência, empenho e desempenho;

III - a racionalização e a eficiência da estrutura de cargos de provimento efetivo, considerando:

a) que o ingresso do servidor no cargo de provimento efetivo se dá mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

b) a instituição de perspectivas básicas de mobilidade na carreira dos servidores detentores de cargo de provimento efetivo, mediante progressão e promoção, com observância da igualdade de oportunidades quanto a mérito, qualificação profissional e esforço pessoal;

c) a melhoria da qualificação dos servidores mediante programas permanentes e regulares de aperfeiçoamento profissional;

d) as condições e os requisitos específicos exigíveis para o desempenho das respectivas atribuições;

- e) os graus diferenciados de responsabilidade e de experiência profissional requeridos;
- f) a melhoria da qualidade de vida no trabalho;
- g) a promoção da integração entre os servidores e destes com os usuários dos serviços públicos;
- h) a gestão participativa;
- i) a eficiência na prestação dos serviços de saúde;
- j) a participação dos servidores na gestão do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, assegurada a transparência e publicidade dos atos;
- k) a evolução nominal e real das remunerações;
- l) o desenvolvimento do servidor na carreira com observância da igualdade de oportunidades quanto a mérito, qualificação profissional e esforço pessoal;
- m) a busca da paridade das remunerações do servidor público com o mercado de trabalho.

### **Seção III Das Definições**

**Art. 4º** Para os efeitos desta Lei Complementar considera-se:

I - Plano de carreira - é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

II - Cargo público - é o conjunto de objetivos, atribuições, requisitos e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidos a um servidor, criado por lei com denominação, número limitado, jornada e vencimento próprios, de provimento efetivo ou em comissão;

III - Cargo de provimento efetivo - é provido em caráter permanente; criado por lei, com denominação própria, cuja investidura depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV - Cargo de provimento em comissão - é provido em caráter transitório, por critérios de confiança, para o desempenho de atividade de direção, gerenciamento, supervisão e assessoramento, expressamente previsto em lei, de livre nomeação e exoneração, respeitando a formação e qualificação para o nível de complexidade exigido para a função;

V - Cargo técnico ou científico - é o que exige para seu exercício a conjugação de formação específica superior ou média e atribuições que impliquem conhecimentos científicos ou técnicos adquiridos mediante formação prático-teórica, com profissão regulamentada;

VI - Servidor público - pessoa legalmente investida em cargo público, em caráter efetivo ou em comissão;

VII - Atribuições do cargo - são tarefas, atividades, procedimentos e conhecimentos técnicos que devem ser desempenhados no cumprimento do objetivo do cargo;

XI - Objetivo do cargo - é o conjunto de ações direcionadas e articuladas visando ao cumprimento dos objetivos organizacionais da administração pública e dos interesses sociais;

XII - Requisitos do cargo - é o conjunto das condições físicas e mentais, responsabilidades e especificações profissionais exigidas do ocupante do cargo;

XIII - Formação - é o conjunto de requisitos profissionais adquiridos pela escolaridade, que correspondam a designações profissionais reconhecidas publicamente;

XIV - Qualificação - é o conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência profissional, da vivência e/ou do treinamento e capacitação do servidor;

XV - Educação Permanente - é o conceito pedagógico, estratégico no setor da saúde, que articula educação e trabalho, fazendo com que o próprio ambiente de trabalho seja de formação e que as contínuas reflexões sobre a produção de processos e práticas aperfeiçoem os procedimentos nos serviços prestados aos usuários;

XVI - Especialidade - é o conjunto de atividades afins ou área de conhecimento integrante da habilitação legal, com atribuições específicas do cargo;

XVII - Classe de cargos - é o conjunto de cargos de mesma denominação e natureza, dividido em agrupamentos de cargos de igual nível de vencimentos, aos quais se dá referências numéricas;

XIX - Padrão - é o grau de vencimento escalonado horizontalmente, que indica a posição do desenvolvimento do servidor municipal em sua classe;

XX - Nível - série de padrões em que se desenvolverá o servidor na carreira e que estabelece o vencimento inicial do cargo;

XXI - Interstício - é o lapso de tempo necessário para a promoção e progressão;

XXII - Enquadramento - é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor municipal em um determinado cargo, classe e padrão de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

XXIII - Vencimento - é a retribuição pecuniária paga ao servidor pelo efetivo exercício de seu cargo ou função, fixado em lei, sujeito a reajuste periódico que lhe preserve o poder aquisitivo;

XXIV - Vantagem - é o acréscimo pecuniário resultante de adicionais ou gratificações;

XXV - Remuneração - retribuição pecuniária ao servidor pelo exercício do cargo público, vencimento, acrescida de suas vantagens pessoais;

XXVI - Promoção - é a passagem do servidor de um nível para o subsequente, no mesmo cargo, mediante o cumprimento de interstício e atendimento de requisitos de formação, qualificação ou experiência profissional;

XXVII - Progressão - é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro superior nos termos do regulamento, e dar-se-á por mérito, titulação ou qualificação;

XXVIII - Quadro Setorial - é o conjunto de aspectos quantitativos e qualitativos da força de trabalho necessária ao desempenho das atividades do Sistema Municipal de Saúde, contendo cargos, classes e carreiras;

XXIX - Avaliação de desempenho - é o processo de avaliação continuada do servidor municipal que se destina à apuração da eficiência, qualidade e produtividade deste, bem como do comprometimento com os objetivos específicos de seu cargo, levando em consideração a análise institucional e as condições de trabalho que comprovadamente o influenciem.

XXX - Sistema Único de Saúde (SUS) - é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo poder público, incluídas nesse conceito as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para saúde, nos termos da Lei 8.080 de 19 de novembro de 1990 e da Lei 8.142 de 28 de dezembro de 1990;

XXXI - Sistema Municipal de Saúde - é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados pela Secretaria Municipal de Saúde e pela Fundação de Assistência Médica e de Urgência de Contagem - FAMUC.

#### **Seção IV Do Quadro Setorial da Saúde**

**Art. 5º** Quadro Setorial da Saúde é o conjunto que contém, em seus aspectos quantitativos e qualitativos, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas da área da saúde pública do Município de Contagem, envolvendo a Administração Direta e a FAMUC.

**Art. 6º** Integram ao Quadro Setorial da Saúde os servidores ocupantes de cargos específicos, de provimento efetivo ou em comissão, voltados para aplicação nas ações e serviços públicos de saúde da Administração Direta e de todos os cargos, específicos ou não, da Fundação de Assistência Médica e de Urgência de Contagem – FAMUC, os quais observarão esta Lei Complementar.

**Art. 7º** Compete ao dirigente do Quadro Setorial da Saúde:

I - dirigir o Quadro Setorial da Saúde;

II - realizar os concursos públicos para provimento em caráter efetivo dos cargos específicos do Quadro Setorial da Saúde;

III - executar os programas de desenvolvimento de pessoal ou promovê-lo, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos específicos de provimento efetivo do Quadro Setorial da Saúde;

IV - implantar as regras de progressão e promoção dos servidores ocupantes dos cargos do Quadro Setorial da Saúde.

## **CAPÍTULO II DOS CARGOS E CLASSES**

**Art. 8º** As classes de cargos e o seu respectivo quantitativo são os constantes do Anexo II desta Lei Complementar.

**§1º** O objetivo geral e a formação escolar mínima exigida para o desempenho das classes de cargos públicos estão previstos no Anexo V desta Lei Complementar.

**§2º** Toda classe de cargos de provimento efetivo se organizar-se-á em carreira, na forma desta Lei Complementar.

**Art. 9º** É assegurado o tratamento isonômico para os cargos e classes integrantes do Sistema Municipal de Saúde.

### **Seção I Dos Objetivos dos Cargos**

**Art. 10** Os cargos têm os objetivos de:

I - definir as atividades e orientar as ações e serviços de saúde a serem executados pelos servidores;

II - atender os interesses sociais e da Administração Municipal;

III - fornecer as informações por meio de sua descrição, que servirão para o desenvolvimento do sistema de gestão de pessoas e, em especial, à respectiva avaliação de cargos.

**§1º** As descrições de cargos, definidas em regulamento, devem enfatizar os seus objetivos.

**§2º** Acrescem-se às atividades descritas e aos objetivos dos cargos, como atribuições dos servidores, os fluxos, procedimentos e instruções de cada área ou serviço de saúde.

### **Seção II Da Especificação dos Cargos**

**Art. 11** A natureza dos cargos ou das classes de cargos e a escolaridade exigida para seu desempenho são definidas em lei.

**§1º** O requisito considerado desejável na especificação dos cargos não é obrigatório para o provimento, sendo apenas recomendável.

**§2º** Se o requisito considerado desejável na especificação dos cargos for solicitado em edital, o mesmo passa a ser obrigatório para os candidatos que se submeterem àquele certame.

**Art. 12** As especificações dos cargos devem determinar o padrão de exigência dos vários requisitos para o melhor desempenho das atividades.

**Parágrafo único.** As especificações devem conter os requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições de trabalho exigidos do ocupante do cargo.

### **Seção III**

#### **Da Jornada de Trabalho**

**Art. 13** A jornada normal de trabalho de cada cargo é a constante do Anexo II desta Lei Complementar, fixada em razão de suas respectivas atribuições.

§1º Os horários de trabalho referentes às jornadas de que trata o *caput* deste artigo serão definidos pela chefia imediata do servidor, de acordo com a conveniência do serviço e o interesse público e serão apuradas mensalmente, preferencialmente, por meio eletrônico.

§2º A duração máxima da jornada de trabalho de cada cargo será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, salvo para os servidores que cumprem jornada em regime de plantão que cumprirão escala por compensação, nos termos do regulamento.

**Art. 14** Os valores dos níveis de vencimento indicados no Anexo III desta Lei Complementar correspondem à duração normal do trabalho pertinente aos cargos da classe.

§1º O acréscimo ao período de duração normal do trabalho poderá ser compensado em horas de trabalho efetivo a serem prestadas dentro de sua jornada normal de trabalho, nos termos do regulamento, ou remunerado proporcionalmente, observado o regime jurídico da jornada ampliada, a critério da Administração.

§2º Somente será autorizado serviço extraordinário para atender à situação excepcional e temporária.

§3º O serviço extraordinário só poderá ser realizado mediante autorização expressa e antecipada do Secretário Municipal de Saúde ou do Presidente da FAMUC.

§4º As atividades que exijam a prestação de serviços em regime de plantões e as atividades que exijam prestação de serviços em unidades de funcionamento 24h, dar-se-ão nos termos do regulamento.

### **Seção IV**

#### **Da Flexibilização da Jornada**

**Art. 15** O servidor que integra o Sistema Municipal de Saúde poderá exercer as atividades do seu cargo em jornada flexibilizada, com vencimento calculado proporcionalmente às horas trabalhadas, segundo o interesse da Administração Pública e concordância do servidor.

§1º A jornada flexibilizada de que trata o *caput* deste artigo, no caso de ampliação, será de, no máximo, 100% (cem por cento) da jornada normal de trabalho definida nesta Lei Complementar para o cargo ocupado pelo servidor.

§2º Na hipótese de ocorrer o disposto neste artigo, o servidor receberá vencimento base proporcional à nova jornada, garantindo-lhe sobre o novo vencimento a incidência dos demais benefícios.

§3º O adicional referente à jornada ampliada não será incorporado em nenhuma hipótese, devendo o servidor retornar à sua jornada normal de trabalho, com vencimento proporcional à mesma, quando do término do período de sua concessão ou quando solicitado pela Administração.

§4º Na ocorrência de jornada ampliada, o total de horas trabalhadas pelo servidor, em cada cargo, não poderá exceder o limite máximo previsto no §2º do art. 13 desta Lei Complementar.

§5º Na ocorrência de flexibilização da jornada, o horário, periodicidade e local de seu cumprimento serão definidos através do órgão de Recursos Humanos.

§6º A concessão da jornada ampliada está condicionada à aptidão e conhecimentos específicos necessários para o desempenho da função para a qual foi requerida.

**Art. 16** Só será mantida a jornada ampliada do servidor que:

I - tiver bom desempenho em suas atividades - se este for insuficiente, o servidor retornará imediatamente ao exercício da jornada normal de trabalho;

II - estiver em pleno exercício das funções de seu cargo – quando se encontrar em licença, afastamentos ou em gozo de férias, o servidor retornará ao exercício da jornada normal de trabalho.

**Art. 17** Em situações excepcionais, devidamente justificadas pelo superior hierárquico e homologadas pelo Secretário Municipal de Saúde ou pelo Presidente da FAMUC, além do acréscimo decorrente da flexibilização da jornada prevista no art. 15 desta Lei Complementar, o servidor poderá ser remunerado pelo serviço extraordinário, respeitado o limite máximo estabelecido no §2º do art. 13 e no art. 14 desta Lei Complementar.

### **CAPÍTULO III DAS CARREIRAS**

**Art. 18** A carreira é a trajetória do servidor detentor de cargo efetivo desde o seu ingresso até o seu desligamento, estabelecida pelo escalonamento das classes de modo ascendente, definida em uma estrutura e desenvolvimento único, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho, tendo em vista escolaridade, grau de responsabilidade, complexidade das tarefas, experiência e iniciativa requeridas, bem como o incentivo pela formação, qualificação e desempenho favorável no cargo.

#### **Seção I Do Sistema de Carreiras**

**Art. 19** A organização dos cargos e classes em carreira visa assegurar ao servidor detentor de cargo de provimento efetivo a movimentação em padrões de vencimento, na forma desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** Não se integram ao sistema de carreira:

I - os cargos de provimento em comissão;

II - os cargos remunerados mediante título de estabilidade financeira (apostilamento), salvo se houver opção pela transformação da apostila em vantagem nominalmente identificada, no prazo estabelecido em lei;

III - os servidores estáveis por força do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República;

IV – os empregados públicos.

**Art. 20** A investidura em cargo de carreira dar-se-á sempre no primeiro padrão de vencimento, exceto em caso de exigência de titulação superior em edital de concurso.

#### **Seção II Dos Mecanismos de Desenvolvimento do Servidor na Carreira**

**Art. 21** O desenvolvimento do servidor efetivo estável na carreira dar-se-á mediante progressão ou promoção, após a aquisição da estabilidade, nos termos da legislação vigente.

**§1º** A movimentação do servidor na carreira dar-se-á nos padrões de vencimento correspondentes à classe de cargos a que pertence, nos termos desta Lei Complementar.

**§2º** Contar-se-á como efetivo exercício, para fins de promoção e progressão, o desempenho de atribuições de cargo comissionado.

**§3º** Presumir-se-á favorável, para o efeito de desenvolvimento na carreira, o desempenho de servidor detentor de cargo de provimento efetivo, enquanto permanecer no exercício de cargo de provimento em comissão.

**§4º** Presumir-se-á favorável, para o efeito de desenvolvimento na carreira, o desempenho de servidor detentor de cargo de provimento efetivo, enquanto permanecer no exercício de mandato classista.

**Art. 22** Não concorrerá à promoção ou progressão, o servidor que:

I - somar mais de 10 (dez) faltas, atrasos ou saídas antecipadas nos 24 meses que antecedem a progressão ou promoção;

II - obter desempenho insuficiente no processo de avaliação de desempenho;

III - estiver em estágio probatório;

IV - sofrer punição disciplinar nos 24 meses que antecedem a progressão ou promoção;

V - estiver em gozo de licença sem vencimento ou de licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

VI - encontrar-se cedido sem ônus, salvo quando a cessão se der entre entidades da Administração Municipal;

VII - tiver afastamento acima de 180 (cento e oitenta) dias, alternados ou não, em decorrência de licença para tratamento de saúde nos 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a progressão ou promoção.

**Parágrafo único.** A punição disciplinar de que trata o inciso IV deste artigo será considerada, para efeitos de impedimento do servidor em concorrer à promoção ou à progressão, caso tenha sido aplicada após a observância do devido processo administrativo disciplinar ou sindicância, garantidos o contraditório e a ampla defesa.

**Art. 23** Enquanto o servidor estiver respondendo à sindicância ou a processo administrativo disciplinar, o prazo para a aquisição de progressão será suspenso, devendo ser restabelecido na data da absolvição ou arquivamento do feito.

**Art. 24** Progressão é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro superior, e dar-se-á por mérito, titulação ou qualificação.

**Art. 25** O direito à progressão poderá ser pleiteado a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício do cargo, em intervalos anuais, alternando-se a progressão por titulação ou qualificação e a progressão por mérito.

**Parágrafo único.** Enquanto o servidor estiver respondendo a inquérito ou processo administrativo disciplinar, interrompe-se o decurso do interstício de progressão; no caso de absolvição, contar-se-á em favor do servidor o tempo de interrupção.

### **Subseção I Da Progressão por Mérito**

**Art. 26** A progressão por mérito dar-se-á para o padrão de vencimento imediatamente superior àquele em que se encontrar o servidor, mediante avaliação continuada de desempenho.

§1º Para adquirir progressão por mérito deverá o servidor, após a aquisição de sua estabilidade, obter conceito favorável no processo de avaliação continuada de desempenho.

§2º A avaliação continuada de desempenho, para fins de progressão por mérito, será feita no mínimo anualmente, na forma do regulamento, após a aquisição de estabilidade pelo servidor.

**Art. 27** O acréscimo de vencimento em decorrência de progressão por mérito será devido a partir da publicação de seu deferimento, que se dará no mês próprio, nos termos do regulamento a ser elaborado por comissão paritária no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias a partir da data de publicação desta Lei Complementar, condicionado à obtenção de conceito favorável de desempenho, referente ao interstício requerido.

### **Subseção II Da Progressão por Titulação ou Qualificação**

**Art. 28** Ao servidor assiste o direito a acréscimo de padrão ou padrões de vencimento, por nova titulação ou nova qualificação, nos termos do Anexo IV desta Lei Complementar.

**Art. 29** A progressão por titulação ou qualificação dar-se-á para padrão superior àquele em que se encontrar o servidor mediante comprovação de conclusão de nível de escolaridade ou de cursos afins ao cargo, respectivamente, segundo critérios elaborados por comissão paritária no prazo máximo de 150 (cento e cinquenta) dias a partir da data de publicação desta Lei Complementar e estabelecidos em regulamento.

**§1º** Considera-se título ou qualificação aquele que o servidor obteve depois de seu ingresso no Executivo Municipal de Contagem, salvo:

I - os cursos de ensino médio e fundamental, pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* concluídos antes do ingresso do servidor no Executivo Municipal;

II - quando for exigida, no edital de concurso público, qualificação superior à prevista em lei para o exercício do cargo.

**§2º** Somente terão validade, para efeito da progressão de que trata este artigo, os certificados referentes a titulação, qualificação, cursos de treinamento ou aperfeiçoamento afins à classe de cargos a que pertencer o servidor, devidamente homologados pelo Secretário Municipal de Saúde ou pelo Presidente da FAMUC.

**§3º** As qualificações ou titulações obtidas pelo servidor durante o período do estágio probatório poderão ser aproveitadas para fins de progressão somente após a aquisição da estabilidade, respeitada a alternância de 02 (dois) anos, nos termos estabelecidos no §1º do art. 30 desta Lei Complementar.

**§4º** Os certificados para titulação ou qualificação mencionados neste artigo serão avaliados por comissão designada pelo Secretário Municipal de Saúde ou pelo Presidente da FAMUC, na forma do regulamento.

**Art. 30** Fica limitado a 22 (vinte e dois) o número total de padrões de vencimento concedidos ao servidor no desenvolvimento da carreira, para fins de progressão por titulação.

**§1º** No caso de obtenção de mais de um título, somente o mais vantajoso para o servidor dará direito à progressão imediata.

**§2º** Os certificados de cursos de qualificação poderão ter suas cargas-horárias somadas a fim de viabilizar a progressão.

**§3º** Os certificados não utilizados para progressão por titulação ou qualificação poderão ser apresentados nos biênios seguintes.

**§4º** As horas excedentes de certificados de cursos já utilizados para fins de progressão por qualificação ou titulação poderão ser computadas para os biênios subseqüentes.

**§5º** A concessão da progressão por nova titulação ou qualificação será deferida, se for o caso, com base em requerimento do servidor, devidamente instruído, protocolado no órgão competente na FAMUC, após análise da comissão de que trata este artigo.

**§6º** O direito à vantagem financeira terá vigência a partir da homologação, pelo Secretário Municipal de Saúde ou pelo Presidente da FAMUC, dos certificados deferidos.

**§7º** Somente terão validade, para efeito de acréscimo de padrões, na progressão, os cursos de treinamento ou aperfeiçoamento que tiverem sido previamente credenciados pela direção do Quadro Setorial ou deferidos pela comissão de que trata este artigo, sob a condição, ainda, de que guardem afinidade com a classe de cargos a que pertencer o servidor.

### **Subseção III Da Promoção**

**Art. 31** Promoção é a passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para padrão da tabela de vencimentos mediante seleção interna periódica, na forma do regulamento.



§1º A promoção poderá ocorrer a cada 05 (cinco) anos, limitada a 5% (cinco por cento) do total de servidores efetivos do Quadro Setorial da Saúde, dando-se preferência àqueles cargos que exijam maior qualificação, escolaridade, graus de responsabilidade e complexidade das tarefas, observada a conveniência e a oportunidade da Administração Pública Municipal.

§2º Na hipótese de promoção que não coincida com padrão da tabela, o enquadramento dar-se-á naquele que mais se aproximar, nunca inferior a 10 % (dez por cento) nem superior a 11% (onze por cento).

**Art. 32** Para concorrer à promoção deverá o servidor satisfazer, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - encontrar-se no efetivo exercício das atribuições de seu cargo;

II - ter obtido ao menos um padrão por qualificação ou titulação nos últimos 05 (cinco) anos;

III - ter obtido conceito favorável, no processo de avaliação de desempenho, nos últimos 05 (cinco) anos;

IV - ter se classificado, na forma do edital, em processo seletivo interno de provas ou de provas e títulos, que apure aptidão para o desempenho das atribuições.

**Parágrafo único.** As provas a que se refere o inciso IV deste artigo poderão ser práticas, orais ou escritas, quando tratar-se de servidores ocupantes de cargos de nível elementar, de ensino fundamental ou de nível médio de escolaridade.

**Art. 33** O procedimento de promoção será autorizado pelo dirigente do Quadro Setorial da Saúde e homologado pelo Prefeito, que determinará a publicação do respectivo edital para habilitação dos interessados.

**Parágrafo único.** Os editais de seleção interna e os regulamentos para o efeito de promoção deverão ser amplamente divulgados e conterão todas as regras para o certame.

**Art. 34** Para o efeito de promoção no cargo de que seja titular em caráter efetivo, o ocupante de cargo em comissão ou o servidor cedido para outra entidade do Poder Executivo Municipal sujeitar-se-á aos requisitos previstos nesta Lei Complementar e somente poderá gozar do benefício, se for o caso, quando retomar as atribuições do cargo efetivo ou quando do retorno à entidade de origem.

#### **CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO CONTINUADA DE DESEMPENHO**

**Art. 35** A avaliação continuada de desempenho será apurada anualmente e destina-se à verificação da eficiência, qualidade e produtividade, bem como comprometimento do servidor com os objetivos específicos de seu cargo, considerando, conforme regulamento próprio, aspectos relacionados à análise institucional e às condições de trabalho.

§1º O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de apurar, no mínimo, os seguintes fatores:

I - produção;

II - responsabilidade com o trabalho;

III - assiduidade ao trabalho;

IV - disciplina;

V - qualidade do trabalho;

VI - cooperação no trabalho;

VII - planejamento e organização;

VIII - iniciativa no trabalho;

IX - relacionamento interpessoal;

X - apresentação pessoal.

§2º Na forma do regulamento a ser editado pelo Prefeito, os fatores de avaliação de que trata este artigo poderão ser desdobrados em subfatores e/ou somarem-se a outros para comporem o sistema de avaliação individual ou coletivo, para fins de avaliação continuada de desempenho, nos termos do regulamento.

**Art. 36** A avaliação continuada de desempenho deverá orientar a política de gestão de pessoas, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e qualidade dos serviços, bem como:

I – dar legitimidade e transparência do processo de avaliação;

II – adequar-se aos conteúdos ocupacionais e às condições reais de trabalho, de forma que, caso haja condições precárias ou adversas de trabalho, estas não prejudiquem a avaliação;

III - conceder benefícios e vantagens;

IV – orientar a designação para função de confiança;

V – subsidiar o sistema de capacitação e treinamento;

VI – subsidiar o sistema de remoção de local de trabalho;

VII – subsidiar processos disciplinares.

**Art. 37** As avaliações do servidor deverão ser mantidas em sua pasta funcional.

**Parágrafo único.** Deverá ser entregue, ao servidor, cópia do resultado de cada uma de suas avaliações continuadas de desempenho.

**Art. 38** O processo de avaliação continuada de desempenho será coordenado por comissão composta por servidores estáveis designada pelo Secretário Municipal de Saúde ou Presidente da FAMUC.

**Art. 39** O processo de avaliação continuada de desempenho do servidor deverá considerar a análise institucional e as condições de trabalho e será realizado por meio de regulamento, garantida a participação dos servidores.

**Parágrafo único.** Se considerada necessária pela Comissão, poderá ser acrescentada avaliação coletiva circunscrita ao grupo de trabalho do servidor.

**Art. 40** Das decisões da comissão de avaliação continuada de desempenho poderá haver recurso ou pedido de reconsideração por parte do interessado.

§1º O recurso ou pedido de reconsideração, devidamente fundamentado, deverá ser protocolizado, pelo interessado, junto ao órgão de recursos humanos da FAMUC, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data de recebimento da cópia do resultado de cada uma de suas avaliações de desempenho pelo servidor.

§2º Serão indeferidos os recursos protocolados fora do prazo ou sem a devida fundamentação.

§3º Deverá ser entregue ou enviada, ao servidor, cópia do resultado da avaliação dos recursos por ele protocolados.

§4º A revisão do resultado do processo de avaliação continuada de desempenho, nos termos do *caput* deste artigo, ficará a cargo da comissão, em primeira instância, e do Secretário Municipal de Saúde ou Presidente da FAMUC, em caráter definitivo.

**Art. 41** No caso de não ser realizado o processo de avaliação continuada de desempenho de que trata esta Lei Complementar, deverá ser imputada responsabilidade pessoal a quem tiver dado causa à omissão, garantindo-se a progressão para o servidor.

**Art. 42** O processo de avaliação de desempenho será elaborado por comissão paritária e regulamentado no prazo de até 150 (cento e cinquenta) dias, contados da publicação desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** A comissão será formada por representantes dos trabalhadores, eleitos em assembleia coordenada pelo sindicato, e por representantes designados pela Administração Municipal, com direito de voto por bancada.

## **CAPÍTULO V DA CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO**

**Art. 43** A Secretaria Municipal de Saúde e/ou a FAMUC deverá criar sistema permanente de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores efetivos do Sistema Municipal de Saúde, visando atender às necessidades dos cargos e carreiras criados por esta Lei Complementar e melhorar os resultados de eficiência e qualidade dos serviços prestados.

**Art. 44** Deverá ser previsto no orçamento anual da saúde recursos para programas institucionais de capacitação, qualificação, aperfeiçoamento e avaliação de desenvolvimento de pessoal.

## **CAPÍTULO VI DA REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS**

**Art. 45** O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo tem direito à percepção de remuneração mensal, nos termos desta Lei Complementar e de seus anexos.

**Parágrafo único.** A remuneração mensal do servidor de que trata o *caput* deste artigo será composta de vencimento, correspondente a padrão da tabela de vencimentos, acrescido das vantagens a que fizer jus, nos termos da legislação vigente.

### **Seção I Da Tabela de Vencimento**

**Art. 46** A tabela de vencimentos para a jornada normal de trabalho é a constante do Anexo III desta Lei Complementar.

**§1º** A tabela de que trata o *caput* deste artigo será utilizada para o acompanhamento do desenvolvimento do servidor na carreira.

**§2º** A tabela de que trata o *caput* deste artigo será composta de níveis e padrões:

I - cada nível de vencimento será formado por 45 (quarenta e cinco) padrões;

II - cada nível de vencimento terá um padrão inicial e padrões subsequentes;

III - cada valor de padrão guarda com o anterior e com o subsequente, na escala do nível, a mesma relação percentual de 1,408% (um vírgula quatrocentos e oito milésimos por cento), garantindo uma amplitude horizontal de 85% (oitenta e cinco por cento).

**§3º** O padrão inicial de vencimento refere-se ao nível das classes de cargos de provimento efetivo do Quadro Setorial da Saúde estabelecido no Anexo II desta Lei Complementar.

### **Seção II Das Vantagens Pecuniárias**

**Art. 47** O servidor público detentor de cargo de provimento efetivo poderá perceber as seguintes vantagens, na forma da legislação vigente:

I - abono natalino (13º salário);

II - adicional noturno;

III - adicional pela prestação de serviço extraordinário (hora-extra);

IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres ou perigosas;

V - adicional de férias (1/3 de férias);

VI - diária;

VII - auxílio-transporte;

VIII - gratificação de função comissionada;

IX - gratificação de instrução ou monitoria;

X - gratificação pelo exercício de função de confiança;

XI - gratificação por atividade fiscal;

XII - gratificação por plantão de final de semana;

XIII - adicional de residência médica;

XIV - incentivo de permanência;

XV - gratificação de urgência;

XVI - gratificação dos profissionais das equipes do programa de saúde da família;

XVII - gratificação por condução continuada de ambulância;

XVIII - função gratificada;

XIX - outras vantagens estabelecidas em legislação específica.

§1º As vantagens previstas nos incisos I ao VII serão concedidas conforme previsto no Estatuto dos Servidores Públicos de Contagem.

§2º O servidor detentor de cargo de provimento efetivo nomeado para cargo em comissão poderá optar pelo vencimento do cargo em comissão ou de seu cargo efetivo, acrescido do percentual de 20% (vinte por cento) a título de Gratificação de Função Comissionada.

§3º O servidor designado para exercer, em substituição, por prazo determinado, cargo em comissão dos grupos de direção, gerenciamento, supervisão e assessoramento, poderá optar pela percepção da remuneração do cargo comissionado para o qual foi designado.

~~§4º VETADO~~

~~§4º Após cada 05 anos ininterruptos de exercício, o servidor fará jus a três meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a renumeração do cargo efetivo. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN 0152626-84.2011.8.13.0000)~~

~~I - VETADO~~

~~I - será deferida a cada servidor a conversão em espécie de, no máximo, 01 (um) mês de férias-prêmio por ano, salvo no caso de aposentadoria, em que o pagamento será imediato e integral. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN 0152626-84.2011.8.13.0000)~~

~~II - VETADO~~

~~II - para efeito de aposentadoria, será contado em dobro o tempo de férias-prêmio que o servidor não houver gozado ou convertido em espécie. (Dispositivo promulgado pelo Poder Legislativo) (Suspensão por decisão judicial - ADIN 0152626-84.2011.8.13.0000)~~

§5º O adicional por tempo de serviço é devido à razão de dez por cento por cada período de cinco anos de serviço incidente sobre o vencimento do cargo exercido. O funcionário fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio.

**Art. 48** Será atribuída Gratificação de Instrução ou Monitoria ao servidor que atuar como instrutor ou monitor em programas de capacitação devidamente reconhecidos e autorizados pelo dirigente do Quadro Setorial da Saúde.

§1º A gratificação corresponderá ao número de horas de treinamento realizado multiplicado pelo dobro do valor do vencimento/hora do cargo ocupado pelo servidor, se a atividade realizar-se em horário diverso ao do trabalho do servidor no Município.

§2º A gratificação corresponderá ao número de horas de treinamento realizado multiplicado por 1,5 (uma vez e meia) do valor do vencimento/hora do cargo ocupado pelo servidor, se a atividade coincidir com o horário de trabalho do servidor no Município.

## **CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 49** Integram esta Lei Complementar os seguintes Anexos:

- I - Tabela de Transformação de Cargos;
- II - Cargos (Número de Vagas, Provimento, Jornada de Trabalho, Quadro Setorial e Nível de Vencimento);
- III - Tabela de Vencimento - Jornada Normal;
- IV - Tabela de Padrões para Efeito de Nova Titulação ou Qualificação;
- V - Especificação de Cargos.

### **Seção I Das Disposições Finais**

**Art. 50** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, ora instituído será revisado sempre que necessária a readequação e modernização, ou a cada 02 (dois) anos a partir de 2012, por Comissão composta por representantes da Administração Municipal e dos trabalhadores.

**Parágrafo único.** A comissão será paritária, formada por representantes dos trabalhadores, eleitos em assembleia coordenada pelo sindicato, e por representantes designados pela Administração Municipal, com direito de voto por bancada.

**Art. 51** Caberá à Secretaria Municipal de Saúde e ao Presidente da FAMUC avaliar periodicamente, não ultrapassando o período de 05 (cinco) anos, a adequação do quadro de pessoal, as necessidades da municipalidade, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis, observando os limites legais:

- I - as demandas sociais;
- II - os indicadores socioeconômicos da cidade e região;
- III - a relação entre o número de cargos previstos e o de usuários;
- IV - a modernização do processo de trabalho e as inovações tecnológicas;
- V - o perfil epidemiológico.
- VI - os limites de gastos previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

**Art. 52** Os servidores ocupantes dos cargos do Quadro Setorial da Saúde extintos serão aproveitados em cargos análogos à formação exigida para o ingresso no cargo, de acordo com a natureza do cargo, jornada e vencimento.

**Art. 53** Ficam extintos os cargos assim descritos no Anexo I desta Lei Complementar.

**Art. 54** As classes de cargos em extinção descritas nos Anexos desta Lei Complementar subsistirão até que sejam integralmente desocupadas, oportunidade em que serão extintos por Decreto do Executivo.

**Art. 55** Fica estabelecido que o primeiro processo de progressão dar-se-á por titulação ou qualificação, nos termos do regulamento, em data fixada no mesmo, quando da aprovação desta Lei Complementar e, no ano seguinte, por mérito, e assim sucessivamente.

## **Seção II Do Enquadramento**

**Art. 56** A transposição dos servidores dos quadros e regime de origem para o presente plano dar-se-á mediante enquadramento direto, seguindo critérios de avaliação e correlação definidos nesta Lei Complementar, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias após sua publicação.

**Art. 57** Observada a correlação dos cargos, na comparação do quadro de cargos da legislação pretérita com aqueles definidos no Anexo I desta Lei Complementar, proceder-se-á ao enquadramento direto dos servidores nos padrões de vencimento dos cargos, podendo haver dispensa do requisito de escolaridade, salvo exigência legal.

**§1º** O servidor que tiver ingressado na Administração Municipal até a data da publicação desta Lei Complementar e cuja escolaridade não corresponda ao estabelecido no Anexo VI desta Lei Complementar, terá prazo de 08 (oito) anos para regularizar sua situação funcional, salvo se a legislação dispuser em contrário.

**§2º** O servidor que, após o prazo referido no §1º deste artigo, não regularizar sua situação funcional não terá acesso às progressões e promoções previstas nesta Lei Complementar.

**§3º** Para o efeito de enquadramento previsto no *caput*, será o servidor posicionado no padrão correspondente ao seu vencimento na data da publicação desta Lei Complementar, ou, não havendo coincidência, no padrão imediatamente superior do mesmo nível.

**§4º** Para fins de enquadramento, será incorporada, ao vencimento dos servidores que fizerem jus, a progressão horizontal prevista na legislação anterior, calculada proporcionalmente, até a data de publicação desta Lei Complementar.

**§5º** O requisito mínimo de escolaridade exigido nos anexos desta Lei Complementar será exigido aos futuros servidores por ocasião da nomeação, sendo dispensado para os atuais ocupantes de cargos.

**§6º** A jornada normal de trabalho para os atuais servidores da saúde é aquela definida no edital do concurso à época de suas respectivas nomeações ou, conforme o caso, na legislação vigente.

**Art. 58** Efetuado o enquadramento direto no padrão correspondente, dali prosseguirá a contagem de intervalos ou mensuração de requisitos para o desenvolvimento do servidor na carreira.

**Art. 59** O enquadramento direto será realizado por comissão constituída para este fim, designada pelo Secretário Municipal de Saúde ou Presidente da FAMUC.

**Parágrafo único.** A comissão de que trata o *caput* deste artigo terá as seguintes atribuições:

I - a realização do enquadramento nos termos desta Lei Complementar;

II - a apreciação, em primeira instância, dos pedidos de reconsideração interpostos face ao enquadramento realizado.

**Art. 60** Os servidores ocupantes dos cargos Auxiliar Administrativo e Atendente Administrativo, que cumprirem o requisito de escolaridade nível médio, nos termos do regulamento, serão enquadrados, com equivalência de atividades, no mesmo nível salarial do cargo de Assistente Administrativo.

**Art. 61** Os servidores ocupantes dos cargos Auxiliar de Enfermagem I e Auxiliar de Enfermagem II, que cumprirem o requisito de escolaridade nível médio técnico em enfermagem, acrescido de registro no COREN, ou nível superior de enfermagem, serão enquadrados, com equivalência de atividades, no mesmo nível salarial do cargo de Técnico de Enfermagem, retroagindo seus efeitos a 1º de outubro de 2010.

**Art. 62** Do ato que fixar o enquadramento caberá recurso, no prazo de 90 (noventa) dias, dirigido à comissão de que trata o art. 59 desta Lei Complementar.

§1º Havendo recurso, caberá à comissão realizar o estudo e a avaliação do histórico-funcional do servidor.

§2º Em caso de indeferimento, a comissão encaminhará ao Secretário Municipal de Saúde ou ao Presidente da FAMUC, para julgamento em segunda instância.

§3º Em segunda instância, o prazo do recurso será de 30 (trinta) dias.

§4º Da decisão do Secretário Municipal de Saúde ou Presidente da FAMUC, não caberá recurso.

### **Seção III** **Das Disposições Transitórias**

**Art. 63** Dentro de até 150 (cento e cinquenta) dias a contar da data da publicação desta Lei Complementar, será revisto e publicado, em decreto, para se ajustar às diretrizes do Plano, o enquadramento dos cargos de provimento efetivo do Quadro Setorial da Saúde, caso o mesmo ainda não tenha sido realizado, através de legislação específica.

**Art. 64** Ao servidor que tiver ingressado no Quadro Setorial da Saúde até a data da publicação desta Lei Complementar assiste o direito, na forma do regulamento, à progressão por títulos ou qualificação obtidos antes de sua vigência, desde que respeitados os demais requisitos previstos nesta Lei Complementar.

§1º Na hipótese descrita no *caput* deste artigo, somente o título ou qualificação mais vantajoso para o servidor dará direito à progressão imediata.

§2º Os certificados não utilizados para progressão por titulação ou qualificação poderão ser apresentados nos biênios seguintes.

**Art. 65** O servidor efetivo apostilado, detentor de estabilidade financeira, poderá optar pelas regras de carreira criadas por esta Lei Complementar, hipótese em que o apostilamento será transformado em vantagem nominalmente identificada.

§1º A transformação do apostilamento em vantagem nominalmente identificada obedecerá ao aplicativo estabelecido nos artigos 3º e 4º da Lei Complementar nº 32, de 20 de dezembro de 2006.

§2º O interessado deverá protocolar o pedido de opção pelas regras deste plano de carreiras, até 30 (trinta) dias da publicação desta Lei Complementar.

§3º O servidor apostilado ou detentor de estabilidade financeira que não optar pelas regras de carreira criadas por esta Lei Complementar, fica obrigado a desempenhar a jornada prevista para o cargo no qual ocorreu a estabilidade financeira, segundo a legislação vigente à época do apostilamento.

**Art. 66** Para o servidor que tiver ingressado na Administração Pública Municipal, através de concurso público, antes da data de publicação desta Lei Complementar, prevalece a escolaridade prevista no edital.

**Art. 67** O servidor do Quadro Setorial da Saúde, da Administração Direta, poderá optar pela aplicação desta Lei Complementar, optando pelo enquadramento direto previsto neste Plano.

§1º O servidor do quadro setorial da saúde, da administração direta, poderá a qualquer tempo e uma única vez, fazer a opção referida neste artigo, através de requerimento devidamente assinado, protocolado no órgão de recursos humanos da FAMUC.

§2º Uma vez feita a opção referida neste artigo, o servidor não poderá mais pleitear qualquer mudança de plano.

§3º Aplicam-se aos servidores do Quadro Setorial da Saúde, da Administração Direta, que não optarem pelo enquadramento no presente Plano, todas as leis municipais vigentes até a data da aprovação desta Lei Complementar.

§4º As leis referidas no parágrafo anterior não produzirão efeitos sobre os servidores que se enquadrarem no presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

§5º As gratificações, progressões e demais vantagens criadas por esta Lei Complementar se aplicarão apenas ao servidor que fizer a opção referida no *caput* deste artigo.

§6º - Na data do enquadramento, caso o servidor do quadro setorial da saúde da administração direta não se manifeste formalmente, o mesmo será mantido no Plano de Cargos e Carreiras referente à Lei nº 2.102, de 15 de julho de 1990.

**Art. 68** Fica incorporado o adicional, no valor de R\$60,00 (sessenta reais), concedido a título de abono aos servidores da Administração Direta do Quadro Setorial da Saúde, conforme o art. 7º da Lei Complementar nº 041, de 12 de julho de 2007.

**Parágrafo único.** A incorporação do adicional referido neste artigo se dará antes do enquadramento desses servidores.

**Art. 69** Não poderá haver concurso público para ocupar vagas na Classe de Cargo ‘em extinção.

**Parágrafo único.** Na situação a que se refere o *caput* deste artigo, o número de vagas limitar-se-á aos atuais ocupantes, extinguindo-se progressivamente na sua vacância.

**Art. 70** Com o objetivo de valorizar todos os trabalhadores da área de saúde do Município, fica fixado, para os empregados públicos ocupantes dos empregos públicos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, o vencimento base de R\$ 570,00 (quinhentos e setenta reais), ficando estipulado para estes empregados públicos a mesma data base dos demais servidores da Saúde, retroagindo seus efeitos a 1º (primeiro) de outubro de 2010.

**Parágrafo único.** A partir de fevereiro de 2011, o vencimento base dos empregados públicos ocupantes dos empregos públicos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias será fixado em R\$ 620,00 (seiscentos e vinte reais).

**Art. 71** Fica instituída, para os empregados públicos ocupantes dos empregos públicos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, a gratificação de desempenho, no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais).

§1º A gratificação de desempenho será concedida, mensalmente, nos termos do regulamento, para os empregados públicos que se encontrarem na atividade regular e continuada do emprego público.

§2º Considera-se atividade regular e continuada a frequência, a pontualidade e a permanência do empregado público no local de trabalho.



§3º A comprovação da atividade regular e continuada será realizada através das escalas mensais das unidades e dos registros mensais de frequência.

§4º Não fará jus à gratificação de que trata o *caput* deste artigo o empregado público que, durante o mês, se ausentar do serviço por mais de 15 dias, por motivo de faltas, licenças ou afastamentos de qualquer natureza, incluindo afastamentos médicos.

§5º Não fará jus à gratificação de que trata o *caput* deste artigo o empregado público que, por dois meses consecutivos, tiver 10% (dez por cento) de atrasos, saídas antecipadas ou ausências nas escalas.

§6º Ficam os efeitos desta gratificação retroativos a 1º de outubro de 2010, desde que cumpridas todas as condições constantes nos parágrafos 1º e 5º desta Lei Complementar.

**Art. 72** Fica concedido aos empregados públicos ocupantes dos empregos públicos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, o Auxílio Protetor Solar, no valor R\$20,00 (vinte reais), concedido mensalmente para os empregados públicos que se encontrarem na atividade regular e continuada do emprego público, para auxílio na compra do Protetor Solar.

§1º Considera-se atividade regular e continuada a frequência, a pontualidade e a permanência do empregado público no local de trabalho.

§2º A comprovação da atividade regular e continuada será realizada através das escalas mensais das unidades e dos registros mensais de frequência.

§3º Não fará jus à gratificação de que trata o *caput* deste artigo o servidor que, durante o mês, se ausentar do serviço por mais de 15 dias, por motivo de faltas, licenças ou afastamentos de qualquer natureza, incluindo afastamento médico e gozo de férias regulamentares.

**Art. 73** Os casos omissos decorrentes da aplicação desta Lei Complementar serão regulamentados por Decreto do Executivo.

**Art. 74** Para ocorrerem as despesas decorrentes desta Lei Complementar, utilizar-se-ão dotações próprias do orçamento do Executivo Municipal.-

**Art. 75** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 76** Revogam-se as disposições em contrário.

Palácio do Registro, em Contagem, 20 de janeiro de 2011.

**MARÍLIA APARECIDA CAMPOS**  
Prefeita de Contagem