PREFEITURA
ITABIRITO

PROJETO DE LEI Nº 07 , de 02 de janeiro de 2023.

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores Públicos da Fiscalização de Atividades Urbanas, Tributária e de Meio Ambiente do Município de Itabirito - PCV da Fiscalização e dá outras providências.

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores da Fiscalização de Atividades Urbanas, Tributária e de Meio Ambiente do Município de Itabirito - PCV da Fiscalização Municipal, que regulamenta a situação funcional dos servidores investidos em cargos da fiscalização deste Município.

Parágrafo único - Este Plano de Cargos e Vencimentos baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional da Administração Pública Municipal direta e indireta, de acordo com a sua legislação.

Art. 2º - Este Plano de Cargos e Vencimentos visa prover o reconhecimento e a valorização dos cargos de Fiscalização de Atividades Urbanas, Tributária e de Meio Ambiente do Município de Itabirito, com estrutura de cargos organizados em classes, mediante:

I. a adoção de um sistema de capacitação dos profissionais;

II. o reconhecimento e a valorização dos profissionais, através de critérios que lhes proporcionem igualdade de oportunidades, ao mesmo tempo, garantindo a boa qualidade dos serviços prestados no âmbito da Administração Pública Municipal direta e indireta à população.

CAPÍTULO II – DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 3º - Este plano fundamenta-se em princípios que visam assegurar aos servidores dedicados à Fiscalização de Atividades Urbanas, Tributária e de Meio Ambiente, a profissionalização e o desenvolvimento de suas competências e atribuições legais com eficiência, eficácia e efetividade, com vista à melhoria da qualidade dos serviços públicos municipais, em especial:

I. igualdade;

II. impessoalidade;

III. legalidade;

IV. eficiência;

V. moralidade.

§ 1º - Fica assegurado tratamento impessoal e isento para profissionais integrantes de cargos idênticos, quanto aos direitos, deveres e obrigações.

§ 2º - Todos os fatos e atos administrativos referentes a este Plano de Cargos e Vencimentos serão públicos, garantindo-lhe total e permanente transparência.

Art. 4º - A atividade administrativa dos Servidores Públicos Municipais que se dedicam a Fiscalização de Atividades Urbanas, Tributária e Meio Ambiente, distribui-se por cargos públicos, aos quais caberá o exercício das atividades básicas previstas nas Especificações de Classes, Anexos IV e V desta Lei, segundo a natureza geral do trabalho e das respectivas tarefas típicas, bem como da complexidade e responsabilidade a elas inerente, considerando, ainda, a escolaridade exigida ou desejável, se for o caso, a experiência requerida para seu regular desempenho.

§ 1º - As Funções de Confiança referem-se aos cargos ocupados por servidores efetivos e se destinam exclusivamente a atribuições de chefia, direção e assessoramento.

§ 2º - As Funções Gratificadas serão instituídas por Lei específica, respeitando-se o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itabirito.

CAPÍTULO III – DOS CONCEITOS

Art. 5º - Para efeitos desta lei, os conceitos referentes às pessoas são definidos como:

I. **Tarefa**: refere-se a uma ação simples individualizada e executada por um ocupante de cargo;

II. **Atribuição**: refere-se à seleção e agrupamento de algumas tarefas específicas, dentro de um conjunto que pode ser exercido por uma classe, que deverão ser sistematicamente executadas por um ocupante de cargo;

III. **Classe**: é o conjunto de atribuições descritas e reunidas numa mesma especificação e que exijam, dos servidores nela enquadrados, os mesmos requisitos básicos;

IV. **Cargo**: representa o conjunto de atribuições que a um servidor caberá exercer na classe em que se enquadrar;

V. **Quadro**: representa um conjunto de informações indicativo dos aspectos quantitativos e/ou qualitativos da força de trabalho necessária ao desempenho das suas atividades normais e específicas do todo da Organização ou de suas unidades;

VI. **Faixa de Vencimentos:** intervalo, em reais, entre os vencimentos máximo e mínimo de cada classe.

VII. **Fiscalização:** refere-se às atividades da administração pública direta e indireta e de seus agentes visando a se fazer cumprir as obrigações legais da sociedade.

Art. 6º - Para efeito deste Plano de Cargos e Vencimentos, os conceitos referentes ao trabalho são definidos como:

I. **Unidade de Trabalho**: representa o agrupamento das principais funções relativas ao atendimento sistemático de uma parte da estrutura organizacional da Prefeitura;

II. **Vinculação Organizacional**: refere-se ao nível organizacional em que a unidade de trabalho se encontrar, assim como suas interseções diretivas (relativas às unidades deliberativas), interseções cooperativas (com unidades parceiras) e as interseções executivas (com unidades que coordena);

III. **Competência Geral**: refere-se ao resumo das competências específicas atribuídas a uma unidade de trabalho;

IV. **Competências Específicas**: refere-se ao conjunto de atribuições simples e/ou complexas a serem executadas dentro de uma unidade de trabalho.

CAPÍTULO IV – DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO

Art. 7º - Os Quadros de Especificação de Classes da Fiscalização, Anexos IV e V, indicam as principais tarefas e atribuições a serem desempenhadas pelo ocupante de cargo pertencente a essa classe, bem como sobre os requisitos mínimos necessários para sua admissão, relativos à escolaridade, às habilidades e à capacitação necessária.

Art. 8º - O Quadro de Classes dos Servidores Efetivos, Anexos I e II desta Lei, é o demonstrativo que, resumidamente, apresenta a composição total dos servidores públicos municipais efetivos enquadrados nesta Lei, lotados na Administração Pública Municipal direta e indireta, relacionando todas suas classes, o número total de cargos e seus vencimentos correspondentes.

CAPÍTULO V – DAS CLASSES

Art. 9º - Para efeitos desta Lei, a denominação da classe corresponde à categoria profissional ou ocupacional a que essa pertence.

Art. 10 - Nos Quadros de Especificação das Classes, previstos nos Anexo IV e V desta Lei, deverão constar:

I. a Denominação da classe, seguida de algarismo romano quando pertencer a uma série de classes;

II. a Descrição Sumária indicando o campo de atuação e uma síntese das atribuições a serem executadas pelo ocupante de cargo enquadrado na classe em questão;

III. a Descrição Detalhada especificando a natureza das atividades que compõem o trabalho a ser executado pelo ocupante do cargo enquadrado na classe em questão;

IV. os Requisitos para o provimento de cargo da classe, podendo conter o grau de escolaridade e outros dados complementares requeridos para a execução das atividades previstas;

V. as Habilidades para o provimento de cargo da classe, contendo a experiência necessária e outros dados complementares relevantes;

VI. a Capacitação para o provimento de cargo da classe, caracterizando o tipo de treinamento indicado para o bom exercício das atividades previstas.

Art. 11 - A cada classe corresponderá uma faixa de vencimentos indicada nas Tabelas de Vencimentos previstas nos Anexos VI e VII desta Lei.

§ 1º - A organização em faixa de vencimentos visa assegurar ao servidor público, ocupante de cargo efetivo, a movimentação dentro da variação de vencimentos atribuídos à classe a que pertence.

§ 2º - A toda classe de cargos será atribuído o mesmo número de níveis de vencimento e corresponderão à duração normal de trabalho pertinente aos cargos da classe, exceto o disposto em legislação específica.

CAPÍTULO VI – DAS ATRIBUIÇÕES DAS INSTITUIÇÕES DE FISCALIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DE ITABIRITO

Art. 12 - Às classes previstas nesta Lei, respeitadas as normas legais e regulamentares e nos limites de suas respectivas atribuições, compete:

I. dar início e concluir a ação fiscal;

II. iniciar ação fiscal, imediatamente, e independentemente de ordem ou autorização superior, quando observar algum indício, ato ou fato, em situação conflitante com a legislação de competência Fiscalização de Atividades Urbanas, Tributária e de Meio Ambiente;

III. livre acesso à órgão público, transporte coletivo e estabelecimento privado, veículos que estão diretamente ligados a atividades de fiscalização, embarcação, aeronave, imóveis e a toda e qualquer documentação e informação de interesse fiscal;

IV. requisitar e obter o auxílio da força de segurança, dos entes federados, para assegurar o desempenho de suas funções;

V. fé pública no desempenho de suas atribuições funcionais;

VI. portar carteira funcional, expedida por autoridade competente na qual conste expressamente a indicação das seguintes prerrogativas:

a) de ingresso mediante identificação funcional, em qualquer recinto sujeito à fiscalização, quando do exercício de suas atribuições;

b) garantia do auxílio e colaboração das autoridades e policiais, em face ao risco da vida, no objetivo de assegurar o pleno exercício de suas atribuições.

CAPÍTULO VII – DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 13 - O quadro permanente na área de Fiscalização de Atividades Urbanas, Tributária e de Meio Ambiente é formado pelo conjunto de carreiras e de cargos previstos nos Anexos I e II desta Lei.

Parágrafo único - O concurso público é a única forma de ingressar no quadro de cargos previstos no Anexo I desta Lei, nos moldes fixados pelo Estatuto dos Servidores Municipais do Município de Itabirito.

CAPÍTULO VIII – DOS VENCIMENTOS

Art. 14 - Vencimento é o valor remuneratório mensal, atribuído ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, no qual o mesmo estiver lotado, de acordo com a tabela de vencimentos prevista nos Anexos VI e VII

Art. 15 - Os cargos de provimento efetivo de uma classe distinguem-se, uns dos outros, apenas pela posição de vencimentos que alcançarem em decorrência das progressões e promoções obtidas pelo seu ocupante, ou em função do enquadramento dos efetivos nomeados até a data da publicação desta Lei.

Art. 16 - Os cargos de provimento efetivo têm suas posições de vencimento básicas correspondentes ao vencimento inicial das suas respectivas tabelas de vencimentos estabelecidos no Quadro de Especificação de Classes da Fiscalização.

Parágrafo único - Qualquer seja a posição do vencimento, alcançada em relação a um cargo de provimento efetivo ocupado, retornará esse, ocorrida a sua vacância, a posição inicial na respectiva faixa de vencimentos da classe a que pertencer.

CAPÍTULO IX – DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 17 - O valor atribuído a cada vencimento compreende:

I. jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas;

II. jornada diferente da fixada no inciso anterior, desde que:

a) fixada em lei que regulamente a profissão ou ocupação respectiva;

b) previamente definida na Especificação de Classe respectiva como sendo de interesse do serviço a que a atividade estiver vinculada.

CAPÍTULO X – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 18 - O servidor público efetivo submeter-se-á à Avaliação de Desempenho, obedecidos aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 19 - A avaliação de desempenho é um processo sistemático e contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho, de periodicidade anual, realizada mediante critérios, normas e padrões definidos em decreto, com o objetivo de:

I. acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório;

II. apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade;

III. estimular o comprometimento do servidor com o órgão em que atua;

IV. valorizar e reconhecer a eficiência do servidor público;

V. alinhar a atuação individual com os objetivos institucionais;

VI. promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, estimulando o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do *feedback*.

Art. 20 - Para acompanhar o processo de Avaliação de Desempenho será instituída pela Administração Pública Municipal direta e indireta, a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, composta por no mínimo três servidores estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor a ser avaliado.

§ 1º - O processo de Avaliação de Desempenho, assim como as atribuições da Comissão de Avaliação de Desempenho serão definidos em decreto.

§ 2º - A Administração Pública Municipal direta e indireta dará conhecimento prévio a seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

§ 3º - Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, os recursos interpostos, bem como os critérios utilizados na

avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor.

CAPÍTULO XI – DA PROGRESSÃO

Art. 21 - A progressão é a passagem do nível de vencimento no qual o servidor esteja posicionado para um nível de vencimento subsequente, conforme previsto nos Anexos VI e VII.

Parágrafo único - Para adquirir o direito à Progressão deverá o servidor efetivo atender aos seguintes requisitos:

I. ter adquirido a estabilidade no cargo;

II. ter completado 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo ao qual foi nomeado;

III. ter realizado, no mínimo, 2 (duas) avaliações de desempenho no interstício de 3 (três) anos;

IV. encontrar-se em efetivo exercício na data em que cumprir os requisitos previstos nos incisos I, II e III.

§ 1º - O servidor público somente poderá ascender a 1 (um) nível na tabela de vencimentos-base por interstício temporal de 3 (três) anos de efetivo exercício, em virtude de progressão.

§ 2º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de progressão, terá vigência a partir da competência do mês subsequente àquele em que o servidor tiver cumprido o interstício necessário para a referida progressão.

§ 3º - Aprovado no estágio probatório, o servidor público que cumprir os requisitos exigidos neste Capítulo, poderá realizar sua solicitação de progressão.

Art. 22 - O servidor fará jus à Progressão na hipótese de a Administração Pública Municipal direta e indireta não promover a avaliação de desempenho em até 12 (doze) meses após o cumprimento do interstício necessário para a referida progressão.

Art. 23 - Perderá o direito à progressão o servidor que, no período do interstício necessário para a progressão:

I. sofrer punição disciplinar, transitada em julgado, em que seja:

a) suspenso, nos termos da Estatuto do Servidor Municipal de Itabirito;

b) exonerado ou destituído de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

II. afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Municipal de Itabirito.

III. afastamentos decorrentes de licença sem remuneração e disponibilidade;

IV. ultrapassar 15 (quinze) dias em atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem justificativa aceitável.

§ 1º - Na hipótese prevista no inciso I deste artigo, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de progressão.

§ 2º - A pena de suspensão interrompe a contagem do interstício mencionado no caput deste artigo, reiniciando a contagem no dia subsequente ao do término da penalidade.

Art. 24 - Para os efeitos desta lei, considerar-se-á 1 (um) ano como 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

CAPÍTULO XII – DA PROMOÇÃO

Art. 25 - A Promoção é a ascensão do nível de vencimento atual do servidor para os 2 (dois) níveis, seguintes na faixa de vencimentos base, em função da obtenção e comprovação de títulos superiores ou complementares àquele necessário para ingresso na classe em que estiver enquadrado, limitado a 5 (cinco) titulações, nos termos previstos em regulamento próprio.

§ 1º - A titulação obtida deverá ser analisada pela Comissão de Avaliação de Desempenho e considerada relevante para o trabalho a que o servidor estiver vinculado.

§ 2º - A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá emitir parecer sobre o pedido formal de Promoção de qualquer servidor que solicitá-la, se atendidas todas as exigências da regulamentação pertinente, no prazo de até 60 (sessenta) dias corridos.

§ 3º - É vedado ao servidor reapresentar, para os fins da Promoção, cursos que já foram utilizados para obter promoção.

Art. 26 - A Promoção fica condicionada aos seguintes requisitos:

I. ter adquirido estabilidade no seu cargo público efetivo;

II. estar em efetivo exercício das atribuições do seu cargo público;

III. apresentar documentação comprobatória da conclusão do curso que configure escolaridade adicional, conforme regulamento.

§ 1º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de Promoção, terá efeitos para pagamento a partir da competência do mês subsequente àquele em que o servidor tiver

recebido a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho, fazendo jus ao pagamento pertinente ao intervalo.

§ 2º - O servidor fará jus ao pagamento compreendido entre a data do requerimento de promoção, via protocolo pelo servidor, e a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 3º - Para efeito de nova solicitação de Promoção, o interstício de três anos será contado a partir da data do protocolo realizado pelo servidor, relativa à última concessão de promoção, que conste no parecer favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 4º - Aprovado no estágio probatório, o servidor público que cumprir os requisitos exigidos neste Capítulo, poderá submeter à Comissão de Avaliação de Desempenho a solicitação de promoção.

CAPÍTULO XIII – DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO (PCA)

Art. 27 - O Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento – PCA tem como objetivo conscientizar, preparar e atualizar o servidor público municipal nas melhores práticas profissionais, tanto para aumentar a relevância de seu papel no serviço público e melhorar sua adequação, como para a manutenção de uma boa qualidade de vida no trabalho.

Parágrafo único - Caberá à Secretaria Municipal de Administração, através da Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas ou outro que vier a substituí-lo, a organização, o planejamento, a promoção e o controle de cursos ou programas de capacitação, buscando parcerias e realizando convênios necessários, vinculados à constante busca das qualificações que conduzam ao melhor funcionamento da Administração Pública Municipal direta e indireta e assegurando igualmente, a todos os servidores, a oportunidade de participação.

CAPÍTULO XIV– DO ENQUADRAMENTO

Art. 28 - Enquadramento é a passagem do servidor da condição em que se encontra, para as da presente Lei, nos termos e condições nela exigidas, que se rege por suas disposições e integra-se ao quadro de pessoal, nela estabelecido, bem como Anexos, para todos os efeitos de direito.

Art. 29 - O enquadramento dos servidores deve obrigatoriamente observar, dentre outros, os seguintes requisitos:

I. cargos correlatos;

II. tempo no cargo;

III. irredutibilidade de vencimento;

IV. garantia dos direitos adquiridos.

Parágrafo único - Independente dos pré-requisitos, o servidor efetivo, na data da entrada em vigor desta Lei será enquadrado na classe correlata e em nível de vencimento correspondente ao seu tempo no cargo ou em outro cargo correlato.

Art. 30 - Aos inativos e pensionistas são dispensados tratamentos e assegurados os direitos previstos na Constituição da República, bem como, no que couber, aos benefícios e vantagens decorrentes da presente Lei.

Art. 31 - Os casos omissos porventura existentes e observados, no momento da efetivação do enquadramento dos servidores, são decididos pelo Secretário Municipal de Administração, conforme interpretação e integração das normas vigentes e das Constituições da República e do Estado de Minas Gerais, bem como, das Leis do Município de Itabirito.

Art. 32 - O enquadramento dos servidores efetivos será elaborado a partir de uma Tabela de Enquadramento em que a situação atual será analisada, com base nas alternativas previstas nesta Lei, prevalecendo a que for mais vantajosa ao servidor.

§ 1º - São alternativas de enquadramento:

I. enquadramento por correspondência de classe;

II. enquadramento por correspondência de vencimento;

III. enquadramento por tempo de trabalho.

§ 2º - A Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas deverá divulgar a lista de enquadramento a ser aplicada aos servidores públicos municipais.

Art. 33 - O enquadramento por correspondência de classe observará a nova denominação correspondente de classe e de nível de vencimento inicial do servidor estável.

§ 1º - Caso não ocorra a denominação de classe correspondente, o servidor estável será incluído no Quadro de Classes de Enquadramento Especial, previsto no Anexo III desta Lei, preservado todos os seus direitos.

§ 2º - Os cargos contidos na Tabela de Enquadramento Especial serão considerados extintos na sua vacância.

Art. 34 - O enquadramento por correspondência de vencimento observará o respectivo vencimento base percebido pelo servidor público no momento da entrada em vigor desta Lei, enquadrando-o no nível de vencimento idêntico ou imediatamente superior deste e na mesma classe à qual pertença.

Art. 35 - O enquadramento por tempo de trabalho observará a data de ingresso do servidor na Administração Pública Municipal direta e indireta e a faixa de vencimento da classe em que ele for enquadrado.

§ 1º - Ao servidor estável será acrescido um nível de vencimento para cada três anos de efetivo exercício no cargo, iniciada a contagem no vencimento inicial da classe em que ele for enquadrado.

§ 2º - Também poderá ser avaliada a situação de escolaridade do servidor, considerando as titulações já apresentadas e aprovadas até a entrada em vigor desta Lei, conforme as regras de promoção estabelecidas neste Plano de Cargos e Vencimentos.

Art. 36 - O servidor afastado do exercício do seu cargo somente será enquadrado quando do retorno às suas atividades.

§ 1º - O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento terá o prazo de 30 (trinta) dias corridos para protocolar recurso junto à Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas.

§ 2º - Compete ao Secretário(a) Municipal de Administração a análise decisória do recurso previsto no §1º deste artigo.

§ 3º - O(a) Secretário(a) Municipal de Administração terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, a contar da data de protocolo do requerimento do recurso, para tomada de decisão.

§ 4º - Na possibilidade do acolhimento do recurso, a Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para promover o enquadramento do servidor na nova classificação, retroagindo seus efeitos à data do protocolo.

Art. 37 - Os casos omissos porventura existentes e observados, no momento da efetivação do enquadramento dos servidores, serão decididos pelo Secretário Municipal de Administração, conforme interpretação e integração das normas vigentes e das Constituições da República e do Estado de Minas Gerais, bem como, das Leis do Município de Itabirito.

Art. 38 - O servidor público que tenha ingressado na carreira da classe de Fiscal Fazendário, criada pela Lei nº 2.056 de 23 de abril de 1998, e que foi correlacionado à classe de Fiscal Tributário através da Lei nº 3.046 de 19 de novembro de 2014, será reenquadradado na classe de Fiscal Fazendário prevista no Anexo III desta Lei.

Parágrafo único - O reenquadramento deste grupo de servidores públicos seguirá as regras deste Capítulo, mantidos os efeitos da opção prevista no art. 52 da Lei nº 3.008, de 22 de maio de 2014.

CAPÍTULO XV – DOS CARGOS EM EXTINÇÃO

Art. 39 - Ficam automaticamente extintos todos os demais cargos não contemplados na nova nomenclatura deste Plano de Cargos e Vencimentos – PCV.

CAPÍTULO XVI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 40 - Os valores constantes do Quadro de Tabelas de Vencimentos serão periodicamente atualizados, observando a legislação vigente, as disponibilidades do Erário Municipal e as condições econômicas reinantes.

Art. 41 - Ao servidor ocupante de cargo efetivo, enquadrado em classe correspondente à respectiva categoria profissional, e que, de acordo com as normas deste Plano, tenha o valor do seu vencimento fixado em nível inferior ao respectivo salário mínimo profissional estabelecido em lei, será assegurada a percepção da diferença entre os referidos valores, a título de complementação do vencimento mínimo legal.

Art. 42 - Segundo o critério da Administração Pública Municipal Direta e Indireta poderá ser revisto anualmente o quantitativo de cargos ou o dimensionamento da força de trabalho, para vigência pelo período anual seguinte, guardando correlação quantitativa e qualitativa com a natureza, a intensidade e a complexidade das tarefas atribuídas a cada unidade de trabalho da estrutura orgânica.

Art. 43 - A remuneração dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da Administração Pública Municipal Direta e Indireta dos membros de qualquer dos poderes do município e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal em espécie do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único - Em caso de remuneração excedente ao subsídio mensal em espécie do Chefe do Poder Executivo Municipal, será descontado o valor excedente, até o valor do subsídio mensal.

Art. 44 - São partes integrantes da presente Lei:

I. Anexo I – Quadro de Classes de Provimento Efetivo dos Servidores do PCV da Fiscalização Municipal;

II. Anexo II – Quadro de Correlação de Classes do PCV da Fiscalização Municipal;

III. Anexo III – Quadro de Classes de Enquadramento Especial dos Servidores do PCV da Fiscalização Municipal;

IV. Anexo IV – Quadro Especificação das Classes de Provimento Efetivo dos Servidores do PCV da Fiscalização Municipal;

V. Anexo V – Quadro de Especificação das Classes de Enquadramento Especial do

PCV da Fiscalização Municipal;

VI. Anexo VI - Tabela de Vencimentos das Classes de Servidores do PCV da Fiscalização Municipal;

VII. Anexo VII - Tabela de Vencimentos das Classes de Enquadramento Especial dos Servidores do PCV da Fiscalização Municipal.

Art. 45 - As despesas decorrentes desta Lei ocorrerão à conta das dotações vigentes do Orçamento Geral do Município, suplementadas, se necessário for.

Art. 46 - A presente Lei **entra em vigor no dia 1º de março de 2023**.

Art. 47 - Revogam-se todas as disposições em contrário, em especial a integralidade das seguintes leis:

I. Lei nº 3.008/2014;

II. Lei nº 3.018/2014;

III. Lei nº 3.046/2014;

IV. Lei nº 3.103/2015;

V. Lei nº 3.149/2015;

VI. Lei nº 3.150/2015;

VII. Lei nº 3.018/2016;

VIII. Lei nº 3.183/2016;

IX. Lei nº 3.187/2016;

X. Lei nº 3.202/2017;

XI. Lei nº 3.205/2017;

XII. Lei nº 3.261/2018;

XIII. Lei nº 3.269/2018;

XIV. Lei nº 3.291/2018;

XV. Lei nº 3.334/2019;

XVI. Lei nº 3.336/2019;

PREFEITURA
ITABIRITO

XVII. Lei nº 3.381/2020;

XVIII. Lei nº 3.408/2020;

XIX. Lei nº 1.868/95;

XX. Lei nº 2.056/98;

XXI. Lei nº 3.103/2015;

XXII. Lei nº 3.046/2014;

XXIII. Lei nº 2.443/2005;

XXIV. Lei nº 2.529/2006.

Prefeitura Municipal de Itabirito, 02 de janeiro de 2023.

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.02 14:26:51 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo I – Quadro de Classes de Provimento Efetivo dos Servidores do PCV da Fiscalização Municipal

Denominação	Escolaridade	Número de Cargos
Fiscal de Controle Urbanístico e Ambiental	Ensino Superior Completo.	31
Fiscal Tributário	Ensino Superior Completo.	7
	Total	**38**

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo II – Quadro de Correlação de Classes do PCV da Fiscalização Municipal

Denominação Principal	Classe Correlata
Fiscal de Coletivo	Fiscal de Controle Urbanístico e Ambiental
Fiscal de Posturas (Ensino Médio) *	Fiscal de Obras
Fiscal de Posturas (Ensino Superior)	Fiscal de Controle Urbanístico e Ambiental
Fiscal Tributário (Lei nº 2.056/1998)	Fiscal Fazendário

*Fiscal de Obras, Posturas e Urbanismo, previsto da Lei nº 2.056/1998, enquadrado na Lei 3.008/2014, como Fiscal de Posturas, de Ensino Médio.

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo III – Quadro de Classes de Enquadramento Especial dos Servidores do PCV da Fiscalização Municipal

Denominação	Escolaridade	Número de Cargos
Fiscal de Meio Ambiente	Ensino Médio	2
Fiscal de Obras	Ensino Médio	3
Fiscal Fazendário	Ensino Médio	5
	Total	**10**

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo IV – Quadro Especificação das Classes de Provimento Efetivo dos Servidores do PCV da Fiscalização Municipal

Denominação: Fiscal de Controle Urbanístico e Ambiental

Requisitos: Ensino Superior Completo.

Descrição Sumária: Fiscalizar as atividades e obras para prevenção e preservação ambiental, por meio de vistorias, inspeções e análises técnicas de locais, visando o cumprimento da legislação ambiental e promovendo educação ambiental. Fiscalizar, verificar, avaliar e orientar preventivamente ou repressivamente a conduta dos munícipes. Fiscalizar as operações dos ônibus e outros veículos de transporte coletivo, atentando para as condições de operação dos veículos, cumprimento dos horários, dentre outros, bem como preencher relatórios, preparar escalas de operadores, vistoriar os veículos, buscando o bom atendimento aos usuários.

Descrição Detalhada

- Interagir com os Órgãos Federais e Estaduais, objetivando a compatibilização e racionalização da Política Ambiental;
- Lavrar auto de infração referente ao descumprimento da legislação ambiental vigente e aplicar as multas conforme a legislação vigente;
- Estabelecer medidas condicionantes, de acordo com a legislação vigente, para as atividades de licenciamento ambiental junto aos Conselhos Municipais CODEMA e COMPURB;
- Estabelecer medidas compensatórias e medidas mitigadoras, de acordo com a classificação da infração cometida: leve, grave ou gravíssima;
- Emitir relatórios estatísticos referentes às atividades de fiscalização, a fim de subsidiar tomadas de decisão estratégicas e fazer cumprir a legislação ambiental em vigor;
- Elaborar parecer técnico nos requerimentos direcionados à Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, Secretaria Municipal de Urbanismo e Habitação e aos Conselhos Municipais CODEMA e COMPURB de acordo com os requerimentos;
- Efetuar pesquisas e levantamentos internos e externos de dados, analisando documentos privados ou públicos referentes a produtos e serviços de interesse da fiscalização;
- Opinar sobre minutas de projetos de lei, decretos e demais atos normativos, bem como elaborar propostas relativas a tais atos, sempre que solicitado sobre questões ambientais;
- Prestar assessoria técnica aos Conselhos Municipais CODEMA e COMPURB nos processos de licenciamento municipal, de acordo com a legislação vigente e as respectivas deliberações normativas do órgão;
- Desenvolver e acompanhar as rotas dos coletivos, formulando todo o trajeto e pontos de importância para o serviço a ser executado;
- Desenvolver e acompanhar toda a escala de horário de funcionamento do transporte coletivo, especificando saídas e estimativas de tempo de rota;
- Responsabilizar-se pela interlocução entre o Secretário Municipal de Segurança e Trânsito e a empresa terceirizada responsável pela execução do serviço, participando de reuniões, tomada de decisões e intervenções, quando necessário;
- Realizar visitas técnicas nos transportes coletivos, a fim de analisar o estado que se encontra o veículo, especificando possíveis problemas encontrados, esclarecendo dúvidas com relação aos requisitos técnicos, a fim de melhor atender as necessidades apresentadas;
- Acompanhar a realização das vistorias realizadas nos transportes coletivos, conferindo se todos os itens estão dentro da legalidade e da segurança;

- Proceder à verificação e orientação do cumprimento da regulamentação urbanística concernente a edificações particulares, a fim de opinar nos processos de concessão de "Habite-se";
- Orientar, inspecionar e fiscalizar construções irregulares e clandestinas, fazendo comunicações, notificações e embargos;
- Verificar o licenciamento de obras de construção ou reforma, embargando as que não estiverem providas de competente autorização ou que estejam em desacordo com o autorizado;
- Intimar, autuar e tomar providências relativas aos violadores da legislação urbanística e das posturas municipais;
- Efetuar fiscalização de terrenos baldios, verificando a necessidade de limpeza, capinação, construção de muro e calçadas, bem como fiscalizar o depósito de lixo em local não permitido e efetuando as devidas providências;
- Efetuar levantamento de terrenos e loteamentos, bem como fiscalizar os serviços executados por empreiteiras e pelo município;
- Expedir notificações preliminares e autos de infração de acordo com a legislação do Código Tributário do Município;
- Verificar a regularidade do licenciamento de atividades comerciais, industriais e de prestação de serviços, face aos artigos que comercializam ou manipulam e aos serviços que prestam;
- Verificar as licenças de ambulantes e impedir o exercício ilegal desse tipo de comércio;
- Verificar o horário de fechamento e abertura do comércio geral e de outros estabelecimentos;
- Realizar vistorias para acompanhamento e manutenção do sistema tributário e para renovação do licenciamento;
- Fiscalizar o horário de funcionamento das feiras e suas instalações em locais permitidos;
- Verificar a instalação de bancas e barracas em logradouros públicos quanto à permissão para cada tipo de comércio, bem como quanto à observância de aspectos estéticos;
- Verificar a regularidade da exibição e utilização dos anúncios, alto-falantes e outros meios de publicidade em via pública, bem como propaganda comercial fixa, em muros, tapumes, vitrines e outros;
- Apreender, por infração, veículos, mercadorias, animais e objetos expostos, negociados ou abandonados em ruas e logradouros públicos, guardando em local apropriado, e os devolvendo mediante cumprimento das formalidades legais;
- Verificar o licenciamento de placas comerciais nas fachadas dos estabelecimentos respectivos ou em outros locais;
- Verificar o licenciamento para realização de festas populares em vias e logradouros públicos;
- Verificar o licenciamento para instalação de circos e outros tipos de espetáculos públicos promovidos por particulares, inclusive exigindo a apresentação de documento de responsabilidade de engenheiro devidamente habilitado;
- Verificar as violações às normas sobre poluição sonora: uso de buzina, clubes, alto-falantes, bandas de música, dentre outras;
- Efetuar levantamento sócio econômico em processos de licença ambulante;
- Emitir relatórios periódicos sobre suas atividades e manter a liderança permanentemente informada a respeito das irregularidades encontradas, assim como entregar notificações, quando solicitado;
- Efetuar plantões noturnos, finais de semana e feriados para fiscalização da regularidade do licenciamento, bem como o cumprimento das normas gerais de fiscalização;
- Efetuar interdição temporária ou definitiva, quanto ao exercício de atividades comerciais, industriais, diversões públicas e outros, causarem incômodo e/ou perigo, contrariando a legislação vigente;
- Realizar sindicâncias especiais para instrução de processos ou apuração de denúncias e reclamações;
- Participar, atuar e se for o caso compor o Conselho Municipal que for designado;
- Autuar processos administrativos;

- Atuar em questões decretadas em Estado de emergência e urgências em todo o território do municipal de Itabirito;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato.

Competências Técnico/Operacionais

- Manter-se atualizado profissionalmente
- Demonstrar imparcialidade, organização, criatividade e paciência
- Demonstrar capacidade avaliativa e disciplina
- Gerenciar o tempo com eficiência
- Agir com ética, bom senso e transparência
- Administrar o estresse
- Estabelecer prioridades
- Dominar a legislação pertinente à área
- Trabalhar com autonomia e iniciativa
- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica, visão sistêmica, organização e planejamento
- Utilizar a criatividade para melhorar a qualidade do trabalho
- Proatividade, cooperação, comprometimento e responsabilidade
- Autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais

- Trabalhar em equipe
- Demonstrar capacidade de escuta atenta
- Demonstrar equilíbrio emocional
- Comunicar-se de modo eficiente e liderança
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade para argumentar, negociar e gerenciar conflitos e mudanças
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade, discrição e disponibilidade

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Fiscal Tributário

Requisitos: Ensino Superior Completo.

Descrição Sumária: Acompanhar a execução do planejamento fiscal, dar suporte às áreas operacionais e funcionais na obtenção da documentação legal necessária para a mobilização de obras e projetos, identificando e orientando o cumprimento das normas fiscais aplicáveis à Prefeitura. Realizar atividades ligadas ao recolhimento de impostos e entrega de obrigações acessórias, assim como prestar apoio e orientação, esclarecendo dúvidas sobre a prática do gerenciamento de impostos e elaboração de planejamento tributário.

Descrição Detalhada

- Auxiliar na realização de estudos sobre a política de arrecadação, lançamento e cobrança de tributos, fomentando a divulgação da legislação em vigor;
- Examinar cadastros, registros, documentação fiscal e outras fontes, identificando contribuintes omissos, lucros não declarados e outras irregularidades e tomar providências;
- Verificar os itens dos boletins cadastrais para recolhimento de tributos próprios, fiscalizando a exatidão do lançamento;
- Atender aos contribuintes, prestando esclarecimentos no que diz respeito à legislação municipal;
- Verificar o tipo de lançamento a que está sujeito o imóvel e/ou a atividade econômica nele exercida para fins de cobrança dos tributos municipais;
- Emitir guias para recolhimento dos tributos municipais;
- Fiscalizar as atividades econômicas e imobiliárias pertinentes à tributação municipal;
- Escriturar certidões, atas, atestados, ofícios, procurações, alvarás e demais documentos da arrecadação municipal;
- Examinar cadastros, registros, documentos fiscais e outras fontes, identificando contribuintes omissos, lucros não declarados e outras irregularidades;
- Lavrar autos de infração, termos de apreensão de livros e documentos fiscais;
- Verificar a área de estabelecimentos comerciais, industriais e prestadores de serviços, fiscalizando a exatidão da cobrança realizada concernentes ao Imposto sobre Serviços de Qualquer Natureza e Taxa de Licença de Localização;
- Elaborar termos de início da Ação Fiscal, notificações, autos de infração e demais lançamentos previstos em lei ou regulamentação municipal;
- Acompanhar a Compensação Financeira por Exportação Mineral- CFEM e o Valor Adicional Financeiro- VAF, a fim de detectar qualquer anormalidade;
- Manter-se atualizado quanto aos avanços tecnológicos referentes à sua área de atuação, visando o aprimoramento profissional, repasse de conhecimentos, sugestões de melhorias contínuas em processos e equipamentos;
- Autuar processos administrativos;
- Atuar em questões decretadas em Estado de emergência e urgências em todo o território do municipal de Itabirito;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato.

Competências Técnico/Operacionais

- Demonstrar perspicácia, imparcialidade e bom senso
- Demonstrar capacidade de análise e de tomada de decisão
- Exercer autoridade
- Manifestar raciocínio lógico

- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica, visão sistêmica, organização e planejamento
- Proatividade, cooperação, comprometimento e responsabilidade
- Agir com ética, bom senso e transparência
- Autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais

- Demonstrar discrição e equilíbrio
- Trabalhar em equipe
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade para argumentar, negociar e gerenciar conflitos e mudanças
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade, discrição e disponibilidade

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo V – Quadro de Especificação das Classes de Enquadramento Especial do PCV da Fiscalização Municipal

Denominação: Fiscal de Meio Ambiente

Requisitos: Ensino Médio Completo.

Descrição Sumária: Fiscalizar as atividades e obras para prevenção e preservação ambiental, por meio de vistorias, inspeções e análises técnicas de locais, visando o cumprimento da legislação ambiental e promovendo educação ambiental.

Descrição Detalhada

- Interagir com os Órgãos Federais e Estaduais, objetivando a compatibilização e racionalização da Política Ambiental;
- Lavrar auto de infração referente ao descumprimento da legislação ambiental vigente e aplicar as multas conforme a legislação vigente;
- Estabelecer medidas condicionantes, de acordo com a legislação vigente, para as atividades de licenciamento ambiental junto ao Conselho Municipal de Defesa do Meio Ambiente – CODEMA;
- Estabelecer medidas compensatórias e medidas mitigadoras, de acordo com a classificação da infração cometida: leve, grave ou gravíssima;
- Emitir relatórios estatísticos referentes às atividades de fiscalização, a fim de subsidiar tomadas de decisão estratégicas e fazer cumprir a legislação ambiental em vigor;
- Elaborar parecer técnico nos requerimentos direcionados à Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável e ao Conselho Municipal de Defesa do Meio Ambiente – CODEMA, de acordo com os requerimentos;
- Efetuar pesquisas e levantamentos internos e externos de dados, analisando documentos privados ou públicos referentes a produtos e serviços de interesse da fiscalização;
- Opinar sobre minutas de projetos de lei, decretos e demais atos normativos, bem como elaborar propostas relativas a tais atos, sempre que solicitado;
- Prestar assessoria técnica ao Conselho Municipal de Defesa do Meio Ambiente – CODEMA nos processos de licenciamento municipal, de acordo com a legislação vigente e as respectivas deliberações normativas do órgão;
- Participar, atuar e se for o caso compor o Conselho Municipal de Meio Ambiente e outro conselho municipal que for designado;
- Autuar processos administrativos;
- Atuar em questões decretadas em Estado de emergência e urgências em todo o território do municipal de Itabirito;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato.

Competências Técnico/operacionais

- Manter-se atualizado profissionalmente
- Demonstrar imparcialidade, organização, criatividade e paciência
- Demonstrar capacidade avaliativa e disciplina
- Gerenciar o tempo com eficiência
- Agir com ética, bom senso e transparência
- Administrar o estresse
- Estabelecer prioridades
- Dominar a legislação pertinente à área
- Trabalhar com autonomia e iniciativa

- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica,visão sistêmica, organização e planejamento
- Utilizar a criatividade para melhorar a qualidade do trabalho
- Proatividade, cooperação, comprometimento e responsabilidade
- Autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais

- Trabalhar em equipe
- Demonstrar capacidade de escuta atenta
- Administrar conflitos e demonstrar equilíbrio emocional
- Comunicar-se de modo eficiente e liderança
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade para argumentar, negociar e gerenciar conflitos e mudanças
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade, discrição e disponibilidade

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Fiscal de Obras

Requisitos: Ensino Médio Completo.

Descrição Sumária: Fiscalizar as atividades e obras por meio de vistorias, inspeções e análises técnicas de locais, visando o cumprimento da legislação municipal.

Descrição Detalhada

- Fiscalizar a utilização de logradouros públicos;
- Fiscalizar muros, cercas e calçadas;
- Fiscalizar queimadas e cortes de árvores;
- Realizar aferição de pesos e medidas;
- Realizar cadastro técnico municipal;
- Fiscalizar o uso e ocupação do solo;
- Participar, atuar e se for o caso compor conselho municipal que for designado;
- Autuar processos administrativos;
- Atuar em questões decretadas em Estado de emergência e urgências em todo o território do municipal de Itabirito;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato.

Competências Técnico/operacionais

- Manter-se atualizado profissionalmente
- Demonstrar imparcialidade, organização, criatividade e paciência
- Demonstrar capacidade avaliativa e disciplina
- Gerenciar o tempo com eficiência
- Agir com ética, bom senso e transparência
- Administrar o estresse
- Estabelecer prioridades
- Dominar a legislação pertinente à área
- Trabalhar com autonomia e iniciativa
- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica,visão sistêmica, organização e planejamento
- Utilizar a criatividade para melhorar a qualidade do trabalho
- Proatividade, cooperação, comprometimento e responsabilidade
- Autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais

- Trabalhar em equipe
- Demonstrar capacidade de escuta atenta
- Administrar conflitos e demonstrar equilíbrio emocional
- Comunicar-se de modo eficiente e liderança
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade para argumentar, negociar e gerenciar conflitos e mudanças
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade, discrição e disponibilidade

PREFEITURA
ITABIRITO

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

PREFEITURA
ITABIRITO

Denominação: Fiscal Fazendário

Requisitos: Ensino Médio Completo.

Descrição Sumária: Acompanhar a execução do planejamento fiscal, dar suporte às áreas operacionais e funcionais na obtenção da documentação legal necessária para a mobilização de obras e projetos, identificando e orientando o cumprimento das normas fiscais aplicáveis à Prefeitura. Realizar atividades ligadas ao recolhimento de impostos e entrega de obrigações acessórias, assim como prestar apoio e orientação, esclarecendo dúvidas sobre a prática do gerenciamento de impostos e elaboração de planejamento tributário.

Descrição Detalhada

- Fazer cumprir a legislação tributária municipal mediante a lavratura de autos de infração, a imposição de penalidades e a informação de processo tributário administrativo;
- Colaborar na coleta de dados e informações necessárias ao Cadastro Técnico Municipal;
- Executar serviços de digitação e arquivo;
- Participar, atuar e se for o caso compor conselho municipal que for designado;
- Autuar processos administrativos;
- Atuar em questões decretadas em Estado de emergência e urgências em todo o território do municipal de Itabirito;
- Executar outras atividades correlatas, a critério do superior imediato.
- Auxiliar na realização de estudos sobre a política de arrecadação, lançamento e cobrança de tributos, fomentando a divulgação da legislação em vigor;
- Examinar cadastros, registros, documentação fiscal e outras fontes, identificando contribuintes omissos, lucros não declarados e outras irregularidades e tomar providências;
- Verificar os itens dos boletins cadastrais para recolhimento de tributos próprios, fiscalizando a exatidão do lançamento;
- Atender aos contribuintes, prestando esclarecimentos no que diz respeito à legislação municipal;
- Emitir guias para recolhimento dos tributos municipais;
- Fiscalizar as atividades econômicas e imobiliárias pertinentes à tributação municipal;
- Examinar cadastros, registros, documentos fiscais e outras fontes, identificando contribuintes omissos, lucros não declarados e outras irregularidades;
- Lavrar autos de infração, termos de apreensão de livros e documentos fiscais;
- Verificar a área de estabelecimentos comerciais, industriais e prestadores de serviços fiscalizando a exatidão da cobrança realizada concernentes ao imposto sobre serviços de qualquer natureza e taxa de licença de localização;
- Elaborar termos de início da ação fiscal, notificações, autos de infração e demais lançamentos previstos em lei ou regulamentação municipal;
- Acompanhar a compensação financeira por exportação mineral – CFEM e o valor adicional financeiro – VAF, a FIN de detectar quaisquer anormalidades;

Competências Técnico/Operacionais

- Demonstrar perspicácia, imparcialidade e bom senso
- Demonstrar capacidade de análise e de tomada de decisão
- Exercer autoridade
- Manifestar raciocínio lógico
- Agir com ética, bom senso e transparência

- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de análise crítica, visão sistêmica, organização e planejamento
- Proatividade, cooperação, comprometimento e responsabilidade
- Autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade

Competências Relacionais

- Demonstrar discrição e equilíbrio
- Trabalhar em equipe
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Equilíbrio emocional e autocontrole sobre a agressividade e impulsividade
- Capacidade para argumentar, negociar e gerenciar conflitos e mudanças
- Integridade, coerência e confiabilidade
- Paciência, flexibilidade, discrição e disponibilidade

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em Capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo VI - Tabela de Vencimentos das Classes de Servidores do PCV da Fiscalização Municipal

Classe	Nível																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Fiscal de Controle Urbanístico e Ambiental	6.423,16	6.744,32	7.081,53	7.435,61	7.807,39	8.197,76	8.607,65	9.038,03	9.489,93	9.964,43	10.462,65	10.985,78	11.535,07	12.111,83	12.717,42	13.353,29	14.020,95	14.722,00
Fiscal Tributário	6.423,16	6.744,32	7.081,53	7.435,61	7.807,39	8.197,76	8.607,65	9.038,03	9.489,93	9.964,43	10.462,65	10.985,78	11.535,07	12.111,83	12.717,42	13.353,29	14.020,95	14.722,00

LEGENDA	
	Taxa entre cada nível: 5%
	Progressão: 1 nível (5%)
	Promoção: 2 níveis (10%)

PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo VII - Tabela de Vencimentos das Classes de Enquadramento Especial dos Servidores do PCV da Fiscalização Municipal

Classe	Nível																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Fiscal de Meio Ambiente	6.052,52	6.355,15	6.672,90	7.006,55	7.356,88	7.724,72	8.110,96	8.516,50	8.942,33	9.389,45	9.858,92	10.351,86	10.869,46	11.412,93	11.983,58	12.582,75	13.211,89	13.872,49
Fiscal de Obras	6.052,52	6.355,15	6.672,90	7.006,55	7.356,88	7.724,72	8.110,96	8.516,50	8.942,33	9.389,45	9.858,92	10.351,86	10.869,46	11.412,93	11.983,58	12.582,75	13.211,89	13.872,49
Fiscal Fazendário	6.052,52	6.355,15	6.672,90	7.006,55	7.356,88	7.724,72	8.110,96	8.516,50	8.942,33	9.389,45	9.858,92	10.351,86	10.869,46	11.412,93	11.983,58	12.582,75	13.211,89	13.872,49

LEGENDA	
	Taxa entre cada nível: 5%
	Progressão: 1 nível (5%)
	Promoção: 2 níveis (10%)

PREFEITURA
ITABIRITO

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Exmo. Sr. Presidente,
Senhores Vereadores,

Pelo presente, encaminho à análise de V. Exa. e dos nobres Edis, a fim de ser submetido à deliberação dessa Augusta Câmara Municipal, o Projeto de Lei anexo, que "Dispõe sobre o "Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos dos Servidores Públicos da Fiscalização de Atividades Urbanas, Tributária e de Meio Ambiente do Município de Itabirito - PCV da Fiscalização e dá outras providências"

I – Introdução

Desde o início de 2020, a atual Administração Municipal tem desempenhado todos os esforços para cumprir com todo o plano de governo apresentado, principalmente com os compromissos assumidos com os munícipes e servidores públicos municipais.

A necessidade de ampliar a gestão pública para todos, com novas tecnologias, aprimoramentos e ações eficientes e eficazes, para que a prestação dos serviços públicos sejam realizados com ética e com qualidade, faz com que esse governo, RETO - Rápido, Eficiente, Transparente e ONLINE, apresente uma nova realidade para aqueles que estarão servindo a população.

O funcionalismo público é a ferramenta principal para a gestão pública funcionar. Portanto, compete à gestão intensificar a capacitação permanente, buscando: uma política salarial justa; o aprimoramento da gestão estratégica e de pessoas; a implementação de programas de desenvolvimento de líderes com objetivo principal de desenvolver competências gerenciais relacionadas à ética e valores institucionais; à melhoria do ambiente de trabalho e a valorização do trabalho em equipe; a evolução de indicadores de desempenho para atingir as metas propostas pela Administração Municipal, levando em conta as necessidades individuais dos servidores, da Prefeitura Municipal e da sociedade.

Ao longo dos últimos dois anos, com o apoio das Secretarias Municipais, a participação de servidores públicos efetivos do Município de diversas áreas - da saúde, educação, administração, desenvolvimento social, segurança, fiscalização e também da Autarquia SAAE - foi desenvolvido um trabalho, acompanhado pelas assessorias de gestão e jurídica do Município, que levou a elaboração dos Projetos de Lei que compõem o projeto "Reforma Administrativa Municipal".

Neste período, foi realizado um estudo amplo sobre toda a estrutura administrativa municipal, perpassando pela carreira dos servidores municipais e observando todas as alterações implementadas após a Constituição Federal de 1988. Na

oportunidade, foram detectados muitos problemas que mereceram soluções técnicas e atuais, valorizando não só a carreira do servidor, mas tendo um olhar humanizado diante de todos os problemas que foram constatados.

Foram aproximadamente 750 (setecentos e cinquenta) dias de trabalho por parte da Administração para a conclusão do projeto "Reforma Administrativa Municipal", desmembrando-a em 11 (nove) projetos de lei, a saber:

- Estrutura Organizacional do Município de Itabirito;
- Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
- Estatuto da Guarda Civil Municipal;
- Plano de Cargos e Vencimentos Geral;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Educação Básica;
- Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais da Saúde;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Fiscalização;
- Plano de Cargos e Vencimentos do SAAE;
- Plano de Carreira do Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate à Endemias;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Guarda Civil Municipal;
- Lei do Regime Jurídico da Função Pública dos Conselheiros Tutelares.

É necessário afirmar que a Administração Pública Municipal precisa acompanhar o processo acelerado de mudanças que vêm ocorrendo na sociedade. O Município de Itabirito tem se desenvolvido mais a cada ano que passa e isso altera as necessidades dos munícipes, bem como a forma de desempenho dos serviços públicos para melhor atendê-los. Certo é que, diante do desejo de ter um governo eficiente, há a necessidade de modernizar a estrutura administrativa e entender que as necessidades vão se atualizando e se modificando.

Diante da patente necessidade de modernizar os pilares legislativos do Município de Itabirito, a revogação das normas que norteavam a atuação do servidor público municipal passou a ser fundamental, uma vez que o antigo ordenamento que previa esse tema não fornecia a devida segurança jurídica.

Nesse contexto, observou-se que o mercado profissional da iniciativa privada tem atraído os servidores municipais de Itabirito com capacidade técnica a deixarem os seus cargos, pois, muito embora o município de Itabirito seja destaque na Região dos Inconfidentes diante de seus bons salários, os planos de carreira existentes não eram atrativos o suficiente para determinar a permanência dos profissionais como servidores municipais, gerando uma rotatividade prejudicial ao bom exercício das funções públicas.

Além disso, os estudos realizados apontaram no sentido que o município de Itabirito possui um número elevado de servidores públicos efetivos com idade avançada. Em contrapartida, a legislação vigente não traz qualquer expectativa de evolução na carreira para esses servidores, o que pode ocasionar comprometimento na produtividade do serviço público, posto que não há estímulo contraprestacional para eles.

No tocante a capacitação dos servidores públicos municipais, é importante salientar que o município de Itabirito, nos últimos anos, tem se destacado por oferecer cursos de capacitação e aperfeiçoamento ao seu pessoal. A preocupação com o desenvolvimento profissional está lastreada na premissa da essencialidade de investimento do corpo funcional da administração pública. Somente através dela, é possível garantir, com o engajamento do servidor, a oportunidade de crescimento e atualização de todo o sistema público, através da prestação de serviço público de qualidade.

Cabe a Administração Municipal aperfeiçoar o conhecimento e as habilidades buscando melhoria nos resultados na prestação do serviço público, garantindo que seu corpo técnico esteja preparado para as adversidades inerentes ao dia a dia do exercício profissional.

Como dito anteriormente, compete aos servidores públicos desempenhar a atividade administrativa ou prestar serviços à população, estando a qualidade do serviço público relacionada a comparação de expectativas do cidadão com a percepção do serviço entregue. Somente através da capacitação e aperfeiçoamento do servidor público, a Administração Pública Municipal conseguirá com que seu quadro de pessoal esteja sempre atualizado e preparado para prestar o serviço público, de modo a atender a expectativa dos munícipes, destinatário final das atividades exercidas pelo Poder Público.

Além da necessidade de capacitação, é preciso trazer inovações à carreira do servidor público municipal. Ao passo que o projeto para alteração legislativa visa a implementação de um planejamento com finalidade de estabelecer a trajetória do servidor na Administração Pública Municipal, direta e indireta, alguns métodos utilizados pela legislação para evitar a estagnação do servidor devem ser deixados de lado, como é o caso do adicional por tempo de serviço ou quinquênio, como popularmente é conhecido.

No mesmo sentido, foi necessária a readequação das classes de cargos públicos, de modo que as atribuições a serem exercidas atendessem as mudanças tecnológicas, comportamentais e legislativas, além das necessidades do município, sem, contudo, perder a essência da função desempenhada por cada um dos servidores ocupantes destas funções.

Com isso, o estudo realizado levou a criação de novas classes que almejam ampliar a melhoria no serviço público trazendo ao quadro de pessoal pessoas com capacidade técnica necessária, bem como a extinção de classes que não apresentam correlação com as necessidades da Administração Municipal.

Ressalta-se que diante da necessidade de reestruturação das classes dos servidores públicos para melhor atender aos munícipes de Itabirito, observou-se também a necessidade de modificação das nomenclaturas de algumas classes, de modo que fosse realizada a equiparação salarial de pessoas que exerciam as mesmas atribuições sobre rubricas diversas, bem como, realizar a diversificação salarial daqueles que recebiam quantias semelhantes sem que exercessem as mesmas atividades.

Certo é que todas as modificações trazidas, principalmente no que tange a valores de vencimentos, objetivam promover a justa remuneração e também a satisfação dos servidores para que assim, exerçam o seu labor de forma produtiva e efetiva.

Com o intuito de deixar um legado para o Município de Itabirito, principalmente para os munícipes, servidores públicos municipais e para as próximas gestões que sucederão no Poder Executivo Municipal, submeto à elevada consideração desta Casa Legislativa a anexa proposta legislativa, elaborada tendo em conta o trabalho desenvolvido pela atual gestão municipal para valorizar o servidor público municipal e, via de consequência, realizar a melhoria do serviço prestado aos munícipes.

II – Exposição do presente Projeto de Lei

Este Plano de Cargos e Vencimentos trata exclusivamente dos servidores públicos destinados a atividades de fiscalização, no Município de Itabirito, sendo tal exclusividade o meio encontrado pela Administração Pública para melhor abordar as especificidades dos profissionais que integram o quadro de classes que compõem este projeto de lei.

Tal nível de atenção e especificidade, demonstra, antes de tudo, o compromisso da atual gestão com os servidores públicos, estes que estão sempre empenhados e possuem papel fundamental para a movimentação da Administração.

Num primeiro plano é necessário destacar que as classes abarcadas por este Plano de Cargos e Vencimentos possui peculiaridades trazidas pelas funções exercidas no Município de Itabirito.

O ato de fiscalizar, atribuído ao Poder Público, possui estreita relação com o princípio da supremacia do interesse público sobre o particular, bem como do poder de polícia legalmente previsto, no sentido de que a atividade da administração pública municipal está relacionada a limitação do exercício dos direitos individuais em benefício do interesse público.

Sabe-se que as atividades exercidas pela Administração Pública Municipal podem ser interpretadas algumas vezes como limitadora à liberdade e ao patrimônio particular, principalmente em razão de condutas que devem ser adequadas ao interesse maior da coletividade.

É exigido da administração municipal uma atuação dedicada a garantir o respeito pelos direitos individuais de cada munícipe, mas, quando necessário, interfira com vistas a dar preferência ao interesse da coletividade.

Manter o equilíbrio necessário entre o interesse da coletividade e os direitos individuais dos munícipes possui estreita relação com a função de fiscalização exercida por classes de servidores públicos. E, por este motivo, necessário abarcar as

especificidades destas classes em um único Plano de Cargos e Vencimentos, que se destina as funções relacionadas a fiscalização municipal.

Atraindo mecanismos de gestão de pessoal, de modo a propiciar um suporte maior para o gerenciamento de cargos e vencimentos, o projeto anexo visa regulamentar de forma detalhada e específica as carreiras das classes de cargos. Objetiva-se que o servidor possua conhecimento claro sobre seus direitos e deveres dentro da administração pública municipal, inclusive acerca das suas possibilidades de crescimento.

A valorização daqueles que estão comprometidos em prestar um serviço público de qualidade é fundamental, mantendo firme a missão de estabelecer o elo entre o Poder Público e os munícipes, prestando serviços essenciais e indispensáveis aos cidadãos.

Assim, o Plano de Cargos e Vencimentos é um instrumento de gestão que foi construído com base na visão de futuro que se planeja para o Município de Itabirito. Sua elaboração foi focada nas competências profissionais necessárias ao alcance dos objetivos estabelecidos no planejamento estratégico da gestão municipal.

A implementação do novo Plano de Cargos e Vencimentos contribuirá para o aprimoramento da política de pessoal eficaz, direcionando para os objetivos da administração.

A progressão e promoção tornam-se mecanismos a serem utilizados para influenciar no desempenho, dedicação ao serviço público, nível de formação e qualificação profissional do servidor, de modo a estimulá-lo a permanecer nos Quadros da Administração Municipal e direcioná-lo ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Atrelado ao crescimento do servidor público dentro da carreira, é necessário pontuar a relevância das avaliações de desempenho, que obterão um diagnóstico fidedigno das lacunas que necessitam ser preenchida pelos servidores públicos, no tocante às competências necessárias ao exercício de suas atividades a fim de subsidiar ações de desenvolvimento.

Assim, a avaliação de desempenho contribuirá com o desenvolvimento de competências que precisarão ser trabalhadas de forma a criar condições concretas para apoiar as transformações organizacionais planejadas.

É necessário incentivar o servidor público a realizar o seu aperfeiçoamento de modo contínuo, e assim buscar a estruturação das carreiras e, consequentemente, para um bom andamento das tarefas e do desempenho das funções dos servidores.

É possível afirmar que é um compromisso da atual gestão exaltar quem executa o papel de prestar serviço à sociedade, com qualidade e dedicação. Acredita-se que um servidor qualificado, capacitado e valorizado é a melhor aposta que a

sociedade pode fazer para garantir uma gestão pública eficiente e eficaz, favorecendo o trabalho prestado aos munícipes.

Após um trabalho minucioso, apresenta-se alterações na carreira do servidor público municipal da Fiscalização. O trabalho desenvolvido almejou apresentar uma carreira coesa dentro da administração pública, possibilitando que o seu esforço e dedicação o fizessem ascender nos moldes do edital de convocação e, consequentemente, o serviço público prestado seja sempre de maior qualidade oferecido a população do Município de Itabirito.

III – Principais Alterações trazidas pelo Projeto de Lei

O presente projeto de lei almeja a implementação de um novo Plano de Cargos e Vencimentos aos servidores públicos do município de Itabirito.

Com a mudança legislativa, a linguagem do projeto de Plano de Cargos e Vencimentos tornou-se simples e acessível, evitando a utilização de termos jurídicos excessivamente técnicos, com o único objetivo de assegurar a clareza da carreira do servidor público, de modo que eles e a Administração Municipal possam sobre elas exercer o controle exigido.

Diante de todos os benefícios oferecidos, a Administração Municipal evidencia os compromissos que o servidor público municipal deve desempenhar para oferecer o melhor serviço a população do Município de Itabirito.

Assim, a Administração Municipal continuará exigindo a lealdade à instituição pública, estabelecendo que o servidor continue se dedicando ao serviço e o integral respeito às leis e às instituições; bem como o acatamento às ordens legais de seus superiores e sua fiel execução.

Abaixo, pontuamos as principais modificações trazidas quando comparada com a legislação anterior e que justificam a necessidade de aprovação do presente projeto de lei.

III.1) Criação de um Plano de Cargos e Vencimentos específico aos Servidores Públicos Municipais da Fiscalização

O presente projeto de lei visa a criação de um Plano de Cargos e Vencimentos específico aos Servidores do Município de Itabirito que exerçam atribuições relacionadas a fiscalização, passando a regulamentar a situação funcional dos servidores investidos em cargo público de provimento efetivo, de modo a promover a valorização do servidor e a garantia de prestação de serviço de qualidade aos munícipes.

Em razão da existência de especificidades das áreas e atribuições, o projeto de lei do Plano de Cargos e Vencimentos dedicado aos servidores públicos do município de Itabirito, reconhece a possibilidade da existência de Plano de Cargos e Vencimentos próprio a categorias específicas.

O art. 39 da Constituição Federal exige que os Municípios possuam leis específicas para a criação de cargos, vencimentos e outros temas relacionados à carreira do servidor público dentro da administração municipal.

Como forma de incentivo, o presente projeto de lei visa a permanência e evolução do servidor público da fiscalização, de modo a garantir a continuidade dos serviços públicos, bem como o seu aprimoramento e capacitação.

Portanto, a existência de um plano de cargos e vencimentos que seja claro, leva ao servidor a perspectiva de desenvolvimento na carreira, evitando que o servidor se sinta desmotivado ou na redução da rotatividade do serviço público.

O objetivo do plano de cargos é motivar o servidor a buscar novos conhecimentos dentro de sua área profissional, bem como a se dedicar ao efetivo exercício de suas funções.

III.2) Dos conceitos e atribuições fixados pelo PCV da Fiscalização:

Com efeito, a existência de termos difíceis e o excesso de termos jurídicos gerou, no passado, um afastamento dos servidores da legislação que regulamentava sua carreira dentro da Administração Municipal. Assim, um dos grandes objetivos da reestruturação do Plano de Cargos e Vencimentos foi elucidar conceitos que se encaixam no cotidiano desses profissionais, facilitando assim a compreensão da lei e a sua aplicação no caso concreto.

Nesse contexto, além de trazer uma linguagem simples e contemporânea, a lei traz em seu corpo conceitos que facilitam ainda mais a utilização do novo Plano de Cargos e Vencimentos, dentre os novos conceitos trazidos, salientamos os conceitos de: Faixa de Vencimentos e Fiscalização.

Além disso, o projeto de lei trata de definir atribuições específicas daqueles que compõem o Plano de Cargos e Vencimentos da Fiscalização, viabilizando assim um maior preparo dos profissionais para que empreendam esforços onde é mais importante para a melhor prestação de serviço aos munícipes de Itabirito.

III.3) Avaliação de Desempenho

Ao longo dos últimos anos, o Município de Itabirito encontrou diversas dificuldades para implementar um sistema eficaz para a avaliação de desempenho do seu quadro de pessoal.

Entende-se por eficácia, neste ponto, o objetivo que a administração pública municipal tem em alcançar com a aplicação e percepção dos resultados alcançados com a avaliação de desempenho. Uma avaliação de desempenho bem aplicada é essencial para verificar a performance do servidor em suas atividades, objetivando a contextualização de seus afazeres com os objetivos da Administração.

Somente assim é possível orientar as atividades e garantir que o planejamento seja, de fato, concluído, buscando, através do sistema de controle e monitoramento, identificar os equívocos e morosidade nos processos, a fim de propiciar um melhoramento contínuo do que está sendo desempenhado.

De modo a alcançar os objetivos propostos com a avaliação de desempenho e evitar um resultado maculado, estão sendo propostas algumas mudanças no tocante ao tema.

O primeiro deles é desvincular a progressão e promoção à nota da avaliação de desempenho desenvolvida. Assim, a participação na avaliação torna-se o item para ascensão na carreira.

O segundo ponto é definir na legislação quais são os objetivos a serem alcançados com a aplicação da avaliação de desempenho, o que regerá todo o processo de aplicação.

O objetivo da Avaliação de Desempenho posta na proposta legislativa será a obtenção de um diagnóstico autêntico das falhas e omissões que precisam ser preenchidas pelos servidores públicos, no tocante às competências necessárias ao exercício de suas atividades a fim de subsidiar ações de desenvolvimento.

Sendo assim, a Administração buscará com a aplicação da avaliação de desempenho acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório; apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade; valorizar e reconhecer a eficiência do servidor público; promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, estimulando o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do feedback, dentre outros.

Assim, o alvo da avaliação de desempenho será o desenvolvimento de competências que precisam ser trabalhadas de modo a criar condições sólidas para apoiar as transformações organizacionais almejadas.

III.4) Progressão

A Progressão é a passagem do nível de vencimento no qual o servidor esteja posicionado para um nível de vencimento subsequente, considerando o tempo de efetivo exercício no cargo público, conforme previsto nos Anexos.

Dentre os requisitos propostos, está a modificação daquele que envolve a avaliação de desempenho. A proposta considera a realização de, no mínimo, duas avaliações de desempenho no interstício de três anos.

Como justificado anteriormente, a proposta busca incentivar a participação dos servidores públicos na avaliação de desempenho, contudo, tentando não haver qualquer interferência que modifique os resultados.

Outro ponto que merece destaque é o acréscimo de 5% entre o nível que o servidor ocupe com o nível de vencimento subsequente, o que permite um acréscimo financeiro adequado a sua progressão na carreira em razão do tempo de serviço dedicado à Administração.

III.5) Promoção

A Promoção, na proposta legislativa, corresponde à ascensão do nível de vencimento atual do servidor para os dois níveis seguintes na faixa de vencimento base, em razão da obtenção e comprovação de titulação.

Há a ampliação para a apresentação de 05 titulações para a ascensão na carreira, desde que considerada relevante para o trabalho a que o servidor estiver vinculado, e seu conteúdo deve estar diretamente relacionado às atribuições do seu cargo efetivo.

No âmbito da progressão, esta será conquistada por aqueles servidores públicos que estiverem em efetivo exercício e cumprirem os requisitos impostos na lei, no período de 03 anos. Quando cumprido todos os requisitos, os servidores públicos acrescerão um nível na sua faixa de vencimento, equivalente a 5% (cinco por cento).

Ainda, a legislação proposta possibilita ao servidor aprovado no estágio probatório e que cumprir os requisitos exigidos, submeter à Comissão de Avaliação de Desempenho a solicitação de promoção, não sendo necessário aguardar o interstício de 03 (três) anos.

III.6) Enquadramento - enquadramento automático e possibilidade de mudança de carga horária

Quando se pensa na elaboração de um novo Plano de Cargos e Vencimentos, é necessário dar ênfase ao enquadramento dos servidores públicos em exercício ao novo plano.

Por isso, foi planejado pela Administração Municipal que todos os servidores públicos em exercício e aqueles que ingressarão futuramente por concurso público possuam a mesma realidade de possibilidade de crescimento na carreira.

Assim, todos os servidores englobados nos anexos do projeto de lei serão enquadrados na nova estrutura de cargos e vencimentos.

Outro ponto que merece destaque é a possibilidade do servidor público efetivo que teve a jornada de trabalho alterada em razão deste Projeto de Lei optar pela adesão à nova jornada, auferindo, assim, o acréscimo de vencimentos.

A mudança na jornada foi estrategicamente pensada em razão da melhoria nos serviços públicos prestados, ampliando o acesso aos munícipes e

adequando a realidade das atribuições a serem exercidas, sem causar qualquer prejuízo ao ente público.

Deste modo, caso o servidor possua o interesse em ampliar sua jornada, ele passará a perceber valor compatível com tal acréscimo, conforme valores previstos nas Tabelas de Vencimentos anexa ao projeto de lei.

Todavia, caso o servidor não possua interesse e não opte pela alteração de jornada, não lhe será atribuído qualquer prejuízo, mantendo os valores compatíveis com a jornada exercida, que também está prevista na Tabela de Vencimentos específica, e seu cargo, quando vago, será extinto na vacância.

A Tabela de Enquadramento será realizada pela Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas, nos termos dispostos no presente projeto de lei, havendo todas as medidas necessárias previstas para que o servidor que se sentir prejudicado, possa recorrer da decisão da administração municipal.

Assim, a mudança proposta possui o único objetivo de oferecer uma gestão pública mais eficiente, moderna e capaz de gerar resultados melhores aos cidadãos. Pelo princípio da eficiência, é necessário que a Administração Pública Municipal vise atingir os objetivos trazidos por boa prestação de serviços, de modo mais simples, rápido e econômico. Compete à Administração buscar a solução que melhor atenda ao interesse público, através da imparcialidade, neutralidade, eficácia e utilizando dos recursos públicos de forma a garantir maior rentabilidade social.

Com isso, é necessário valorizar aqueles que já se dedicam ao serviço público municipal.

Em um estudo feito pelas Secretarias Municipais, dentro da rotina operacional de cada classe, observou-se que há sim a necessidade de modernização das atribuições, bem como a instituição de novas classes. No entanto, salienta-se que, em alguns casos, somente a adequação da jornada de trabalho será suficiente para aprimorar os serviços prestados, sempre observando os limites adquiridos pelo servidor.

Desse modo, estabelecer um único Plano de Cargos e Vencimentos que agrupe todos os servidores públicos de classes idênticas, significa implementar um modo racional de organização, estruturação e disciplina da Administração Municipal de modo a alcançar os resultados pretendidos na prestação do serviço público.

III. 7) Mudanças no Quadro de Especificações de Classes

Os Quadros de Especificações de Classes de Provimento Efetivo e de Enquadramento Especial passam a integrar o Plano de Cargos e Vencimentos.

Os Quadros detalharam a denominação das classes, apresentaram os requisitos para o exercício, bem como a descrição sintética e detalhada das atribuições de cada cargo.

De modo a dar efetividade ao modelo de gestão de pessoal proposto, o quadro de especificação passa a constar as competências relacionais e competências técnico/operacionais.

III.8) Mudanças nas Tabelas de Vencimentos

A nova proposta legislativa apresenta um novo formato para verificação dos vencimentos e o acompanhamento da carreira de cada classe.

A Tabela de Vencimento presente no novo texto apresenta de forma clara e objetiva a linha horizontal de crescimento de cada classe, compreendendo 18 níveis de vencimentos e seus respectivos valores.

Assim, o servidor terá maior clareza dos valores compreendidos e o limite de sua carreira.

III.9) Da criação e extinção de cargos, enquadramento especial e correlação dos cargos

Ressalta-se que diante da necessidade de reestruturação das classes dos servidores públicos para melhor atender aos munícipes de Itabirito, observou-se também a necessidade de modificação das nomenclaturas de algumas classes, de modo que fosse realizada a equiparação salarial de pessoas que exerciam as mesmas atribuições sobre rubricas diversas, bem como, realizar a diversificação salarial daqueles que recebiam quantias semelhantes sem que exercessem as mesmas atividades.

Certo é que todas as modificações trazidas, principalmente no que tange a valores de vencimentos, objetivam promover a justa remuneração e também a satisfação dos servidores para que assim, exerçam o seu labor de forma produtiva e efetiva.

Assim, tendo ocorrido essa modificação de nomenclaturas, foi necessária a criação de um Quadro de correlação dos cargos, para que aquele servidor que teve o nome de seu cargo alterado possa saber qual o nome atualmente atribuído para aqueles servidores que exercem aquela função específica.

III.10) Da Classe Fiscal Fazendário

Em razão dos estudos realizados sobre as questões enfrentadas pelas últimas mudanças legislativas ocorridas nos últimos anos, a atual gestão se deparou com algumas correções que mereciam ser feitas.

Muitas destas correções possuem origem em recomendações realizadas pelo Ministério Público Estadual ou termos firmados perante o Poder Judiciário. Dentre elas, está a adequação da classe Fiscal Tributário, se tornando necessária a diferenciação das classes de servidores oriundos dos cargos criados na Lei Municipal nº 2.056, cuja escolaridade exigida era ensino médio completo, e aqueles abarcados pela Lei Municipal nº 3.008, cuja escolaridade exigida era ensino médio.

Dentro da proposta legislativa submetida a esta casa, o Fiscal Tributário oriundo da Lei Municipal nº 2056, cuja escolaridade permanecerá como ensino médio, se tornará a classe Fiscal Fazendário, cargos estes que serão extintos com a vacância.

No entanto, os Fiscais Tributários, cuja escolaridade inicialmente prevista seja ensino superior, serão correlacionados para classe com o mesmo nome, funções estas que permanecerão em exercício continuado na administração municipal.

III. 11) Cargos criados dentro do PCV da Fiscalização

Durante os trabalhos desempenhados para a construção da nova proposta legislativa, houve um cuidado da Administração Pública Municipal em imergir na realidade das Secretarias Municipais, bem como planejar e estruturar os objetivos impostos no Plano de Governo.

Neste período, foi realizado um estudo aprofundado sobre a atual estrutura administrativa, sempre focado nos problemas existentes e que merecem serem solucionados, além da estrutura ideal que o Município necessita para garantir que os serviços públicos sejam prestados com a qualidade exigida pelo cidadão.

Com base nos resultados obtidos por esse estudo, a Administração teve a possibilidade de alinhá-los com os objetivos propostos pela gestão municipal, bem como adequá-los à realidade financeira do Município.

O resultado obtido levou a criação de novas classes que almejam ampliar a melhoria no serviço público trazendo ao quadro de pessoal pessoas com capacidade técnica necessária, bem como a extinção de classes que não apresentam correlação com as necessidades da Administração Municipal.

Ainda, houve uma análise de cada cargo existente e a possibilidade de correlacionar a novas nomenclaturas que estão diretamente relacionados com as funções exercidas.

É possível mencionar a criação do Fiscal de Controle Urbanístico e Ambiental, Fiscal De Obras

Fiscal De Controle Urbanístico E Ambiental e Fiscal Fazendário, de modo a integrar as atividades que são exercidas pela administração municipal.

Salienta-se que o projeto de lei ainda traz a correlação de cargos existentes para a nova nomenclatura supra transcrita.

III.12) Da entrada em vigor para o dia 01 de janeiro de 2023

Em razão de todos os procedimentos previstos na proposta legislativa, o Município precisará se adequar rapidamente para ajustar seus procedimentos para a implementação do futuro instrumento normativo.

PREFEITURA
ITABIRITO

Os órgãos da administração municipal precisarão empenhar todos os seus esforços para realizar o estudo pormenorizado de cada servidor lotado na administração de modo a verificar o seu enquadramento e dar seguimento nos procedimentos previstos.

É necessário destacar que atualmente o Município de Itabirito conta com um pouco mais de três mil servidores públicos, bem como que o presente projeto de lei pertence a um pacote de leis que decorreram do Projeto "Reforma Administrativa do Poder Executivo Municipal".

O prazo para a implementação da nova lei é medida necessária para que a Administração possa providenciar a sua implementação.

IV - Conclusão

A medida proposta visa a melhoria qualitativa dos servidores públicos, com a consequente melhoria na carreira dos servidores públicos do Município de Itabirito, de modo que esta Exposição de Motivos sirva para justificar a necessidade de aprovação do texto encaminhado, para imediata aplicação.

Com tais considerações, Senhor Presidente, sobretudo em face da relevância da matéria tratada nesta proposição, espero que essa Egrégia Câmara conceda o seu apoio ao presente projeto de lei, apreciando-o e aprovando-o com a maior brevidade possível.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência e, por seu intermédio, aos seus ilustres pares, a expressão do meu elevado apreço e distinta consideração.

Atenciosamente,

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Assinado de forma digital por ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31507433620
Dados: 2023.01.02 14:24:19 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL