

LEI Nº 2.854, de 29 de abril de 1994

Reestrutura a Política de Pessoal da Prefeitura Municipal de Itaúna e do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE, e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Itaúna – Estado de Minas Gerais aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E GERAIS

Art. 1º A Política de Pessoal da Prefeitura Municipal de Itaúna e do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE fundamenta-se na necessidade de modernizar de instrumentos administrativos que visam a proporcionar:

I – valorização e dignificação do servidor, através do desenvolvimento na carreira, fundamentado na igualdade de oportunidades, no mérito funcional, na qualificação profissional e no esforço pessoal;

II – profissionalização e aperfeiçoamento do servidor, mediante um sistema permanente de atualização, treinamento e capacitação;

III – garantia ao servidor, de remuneração compatível aos níveis de formação, experiência profissional e tempo de serviço, mediante adequação à média de remuneração do mercado, em instituições congêneres ou não do Município.

Art. 2º Os servidores da Prefeitura Municipal de Itaúna e do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE, estão submetidos ao regime jurídico único do servidor público, estabelecido pela Lei Municipal n.º 2.584, de 11 de dezembro de 1991.

Art. 3º Ficam instituídos, na Prefeitura Municipal de Itaúna e no Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE, o Plano de Cargos, Salários e Carreira e o Quadro Suplementar de Funções Públicas.

Art. 4º Para efeitos desta Lei, consideram-se os seguintes conceitos básicos:

I – cargo – é uma posição no quadro funcional, identificada por um conjunto autônomo de tarefas e responsabilidades específicas, denominação própria e determinado nível de vencimentos;

II – classe de cargo é um conjunto de cargos idênticos, expressa em numerais ordinais;

III – função é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas transitória ou eventualmente ao servidor;

IV – grupo ocupacional é o conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza do trabalho;

V – servidor é a pessoa regularmente investida em cargo ou função pública;

VI – vencimento é a retribuição pecuniária mensal, pelo efetivo exercício do cargo ou função;

VII – remuneração é a retribuição pecuniária mensal para ao servidor pelo efetivo exercício do correspondente ao vencimento do cargo ou função fixado em lei, acrescido dos adicionais a que tenha direito;

VIII – nível é a posição dos cargos ou funções na tabela de vencimentos, expresso em algarismos romanos;

IX – grau é a posição remuneratória em cada nível para os cargos ou funções, expresso em letras;

X – faixa de vencimento é o conjunto de graus dentro de cada nível de vencimento;

XI – tabela de vencimento é o conjunto organizado em níveis e graus, de todas as retribuições pecuniárias adotadas pelo Poder Executivo e SAAE;

XII – quadro é o conjunto sistemático que descreve, nos aspectos qualitativo e quantitativo, a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas do Poder Executivo Municipal e do SAAE, indicando os níveis, códigos, grupos ocupacionais, denominações dos cargos ou funções e número de vagas;

XIII – órgão é uma unidade da estrutura orgânica do Poder Executivo e do SAAE, formada por um conjunto de atividades específicas;

XIV – lotação é a colocação do servidor em determinado órgão onde deverá desempenhar suas atribuições;

XV – enquadramento é o ajustamento do servidor em cargo/função, nível e grau, conforme condições e requisitos exigidos.

Art. 5º Os cargos de caráter efetivo de que trata esta Lei são providos por meio de nomeação, promoção e ascensão.

Parágrafo único Salvo as hipóteses de promoção e ascensão, a investidura em cargo público de caráter efetivo depende de aprovação em concurso público, na forma do edital.

CAPÍTULO I

DA REMUNERAÇÃO

Art. 6º As classes de cargo, de caráter efetivo, estão agrupadas em série por grupo ocupacional, hierarquizando-se 09 (nove) níveis.

Parágrafo 1º A cada nível corresponde uma faixa salarial com 14 (quatorze) graus, cujos valores estão fixados nas Tabelas de Vencimentos constantes dos anexos VII e VIII desta Lei.

Parágrafo 2º A cada grau progredido horizontalmente é garantido ao servidor um adicional de 3% (três por cento) do vencimento do cargo.

Art. 7º Os cargos em comissão estão hierarquizados em 7 (sete) níveis, conforme anexos VI e IX desta Lei.

Art. 8º Os valores atribuídos a cada nível de vencimento do Quadro de Carreira e do Quadro Suplementar correspondem:

I – Jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais para os cargos e funções dos níveis I a V;

II – jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os cargos e funções dos níveis VI a IX.

Art. 9º O valor dos vencimentos referentes às jornadas estabelecidas nos incisos I e II do art. 8º e no art. 10, serão fixados proporcionalmente à jornada efetivamente cumprida, salvo em caso de redução estabelecida como medida preventiva de riscos atribuídos à insalubridade ou periculosidade.

Art. 10 É de 30 (trinta) horas semanais a jornada de trabalho do cargo ou função de Professor I, regente de 1ª a 4ª séries do 1º grau.

Art. 11 O valor do vencimento do cargo ou função de Professor II, regente de 5ª a 8ª séries do 1º grau, e do 2º grau, será calculado conforme a carga horária semanal lecionada, considerando-se para este efeito, cada mês constituído de quatro semanas e meia.

Parágrafo 1º O professor de que trata este artigo, terá direito a repouso semanal remunerado, correspondente a um sexto do vencimento.

Parágrafo 2º As vagas em concurso para Professor II, só serão oferecidas quando a carga horária for igual ou superior a 20 (vinte) horas-aula semanais.

Art. 12 Quando da investidura no cargo, o servidor tem direito exclusivamente:

- I – ao vencimento base no nível da respectiva classe do cargo;
- II – aos adicionais previstos na legislação pertinente, cumpridos os requisitos.

Art. 13 No caso de enquadramento, o servidor tem direito:

- I – ao vencimento do grau correspondente ao tempo de serviço, no nível da respectiva classe do cargo ou função;
- II – aos adicionais previstos na legislação pertinente, cumpridos os requisitos.

Parágrafo único O servidor estável, quando se submeter a concurso para fins de efetivação, terá o vencimento do grau correspondente ao seu tempo de serviço na Prefeitura.

Art. 14 Nos impedimentos ou ausências temporárias das chefias, por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos, o substituto fará jus ao recebimento da complementação de vencimentos correspondente à diferença entre o vencimento de seu cargo ou função e a do cargo que ocupar interinamente.

Art. 15 O ocupante de cargo ou função nomeado para exercer cargo em comissão pode optar:

- I – pelo vencimento do cargo em comissão;
- II – pela continuidade de percepção de seu cargo efetivo ou função.

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 16 Para efeito de enquadramento:

- I – O servidor ocupante de cargo efetivo passa a ocupar cargo previsto no Plano de Cargos, Salários e Carreira;
- II – o servidor no desempenho de função pública passa a exercer função prevista no Quadro Suplementar.

Art. 17 Dar-se-á o enquadramento:

- I – diretamente, em cargo ou função correspondentes aos anteriormente ocupados;
- II – excepcionalmente, mediante correção de desvios de função ou nos casos de extinção de cargo ou função.

Art. 18 Para o efeito exclusivamente de enquadramento direto:

- I – cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo ou função corresponderá a 1 (um) grau de vencimento, a partir do grau inicial, na faixa de vencimento da classe do servidor no Plano em Cargos, Salários e Carreira ou no Quadro Suplementar;
- II – o servidor poderá ser dispensado dos requisitos básicos constantes da descrição do cargo ou função desta Lei, salvo em cargo ou função correspondentes ao nível superior de escolaridade ou cujo desempenho dependa de exigências legais específicas.

Parágrafo único Qualquer provimento de cargo em caráter efetivo, posteriormente ao que se refere o “caput” deste artigo, somente poderá ser realizado mediante o atendimento dos requisitos básicos exigidos para o referido cargo.

Art. 19 Em caráter excepcional e exclusivamente no enquadramento feito nos termos desta Lei, dar-se-á a correção dos desvios de função.

Parágrafo único O enquadramento a que se refere este artigo alcançará os servidores que venham exercendo funções diversas das pertinentes à classe atual, desde que observada a comprovação dos seguintes requisitos:

I – desvio da função vem subsistindo pelo menos 06 (seis) meses anteriores, por absoluta necessidade do serviço;

II – a atividade está sendo exercida de modo permanente;

III – o servidor encontra-se em disponibilidade remunerada há pelo menos 6 (seis) meses, continuados ou não, por absoluta desnecessidade de seu cargo ou função.

Art. 20 Para manter o princípio da irredutibilidade de vencimento (art. 37, XV, da Constituição Federal), o enquadramento levará em conta que:

I – nenhum servidor poderá ter vencimento inferior ao percebido ou que teria direito de perceber no mês base de elaboração das tabelas de vencimentos que acompanham a presente Lei;

II – não havendo função pública que possa enquadrar o servidor, conceder-se-á gratificação de natureza pessoal ao mesmo, até o limite necessário à não redução do seu vencimento.

Art. 21 O enquadramento direto ou excepcional dos atuais servidores será feito mediante:

I – decreto do Prefeito, quando se tratar de servidor da Prefeitura Municipal de Itaúna;

II – ato do Diretor Geral, quando se tratar de servidor do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE.

Art. 22 O servidor que discordar de seu enquadramento terá 45 (quarenta e cinco) dias de prazo para recurso, a partir da data em que o ato for publicado.

Parágrafo 1º O recurso deverá ser encaminhado à Comissão Especial de Análises de Enquadramento, nomeada pelo Prefeito Municipal.

Parágrafo 2º A Comissão Especial deverá ser constituída por número ímpar de servidores, com pelo menos 5 (cinco) componentes.

Parágrafo 3º O prazo para análise dos recursos será de 60 (sessenta) dias, contados da data do término do prazo recursal.

Parágrafo 4º Só serão analisados os recursos interpostos no prazo estabelecido no “caput” deste artigo e devidamente protocolados no Serviço de Protocolo da Prefeitura.

Art. 23 Julgado procedente o recurso, a Comissão terá competência para processar o enquadramento devido, encaminhando o expediente à autoridade competente para a expedição do respectivo ato.

TÍTULO II

DO QUADRO GERAL

Art. 24 Compõe o Quadro Geral dos servidores da Prefeitura Municipal de Itaúna e do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE;

I – Plano de Cargos, Salários e Carreira;

II – Quadro de Cargos de Provimento em Comissão, e;

III – Quadro Suplementar das Funções.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25 A avaliação do desempenho do servidor será realizada anualmente e seus procedimentos serão orientados tecnicamente e acompanhados segundo o Programa Permanente de Treinamento, Desenvolvimento e Avaliação – PPTDA

Parágrafo 1º O PPTDA deverá ser implantado pelo Secretário Municipal de Administração, no prazo máximo de até 120 (cento e vinte) dias, contados da vigência desta Lei.

Parágrafo 2º O PPTDA será desenvolvido pelo Departamento Administrativo e de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Art. 26 A avaliação de desempenho do servidor levará em conta:

I – aferição do merecimento pelos critérios da prestação e segurança no exercício de suas atividades, considerando-se para tal:

- a) produtividade em relação ao cumprimento das atividades e da programação periódica de trabalho do órgão de lotação do servidor;
- b) eficiência, em relação à correção do trabalho;
- c) dedicação ao serviço;
- d) colaboração;
- e) permanência no recinto do trabalho;
- f) pontualidade;
- g) assiduidade;
- h) disciplina;
- i) organização;
- j) zelo com materiais e equipamentos.

II – frequência mínima de 90% (noventa por cento) em cursos ou programas de treinamento, capacitação e desenvolvimento profissional;

III – aproveitamento de, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos créditos distribuídos em cursos ou programas de treinamento, capacitação e desenvolvimento profissional;

IV – desempenho satisfatório nas participações eventuais em grupos de trabalho, comissões ou cursos ministrados;

V – qualidade do trabalho realizado e, iniciativas das quais resulte o aprimoramento da execução de tarefas individuais ou do órgão de sua lotação.

Parágrafo 1º Os formulários para registros das avaliações refletirão os critérios estabelecidos neste artigo.

Parágrafo 2º O processo envolverá a avaliação do chefe imediato e do chefe mediato, se for o caso, conforme a lotação do servidor e abrangerá o desempenho individual e do órgão.

Parágrafo 3º O resultado da avaliação será comunicado ao servidor, até 3 (três) dias úteis após a conclusão da mesma.

Art. 27 O servidor que discordar do resultado de sua avaliação terá direito a interpor recurso fundamentado ao Secretário Municipal de Administração ou ao Diretor Geral do SAAE, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, contados da data de sua ciência sobre a mesma.

Parágrafo 1º Se provido o recurso, o Secretário Municipal de Administração ou o Diretor Geral do SAAE determinará aos responsáveis pela avaliação que a façam novamente.

Parágrafo 2º Se não provido o recurso, o Secretário Municipal de Administração ou o Diretor Geral do SAAE determinará o seu arquivamento.

Parágrafo 3º Em ambos os casos dos parágrafos precedentes, o servidor será notificado até 3 (três) dias úteis após a decisão de seu resultado.

SEÇÃO II

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 28 A qualificação profissional, pressuposto da carreira e indispensável ao Quadro Suplementar, será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema, ficando sua gestão a cargo do PPTDA.

Parágrafo 1º A qualificação profissional tem por objetivos:

I – a adaptação e a preparação do servidor para o exercício de suas atribuições, no treinamento introdutório;

II – (...) eficaz das distribuições próprias das diversas áreas e especialidades, nos cursos de capacitação, desenvolvimento, reciclagem e aperfeiçoamento;

III – a habilitação para o exercício de cargo em comissão nos cursos de chefia, assistência, assessoramento e treinamento.

Parágrafo 2º Os cursos de que tratam os incisos II e III, serão organizados com fundamento nas necessidades dos diversos órgãos do Poder Executivo Municipal e do SAAE.

Parágrafo 3º O treinamento introdutório de que trata o inciso I é obrigatório em todos os casos de investidura em cargo efetivo.

Art. 29 Os titulares de cada órgão, serão responsáveis, concomitantemente, pelos programas de treinamento e cursos em sua área, mediante:

I – diagnóstico das necessidades do órgão;

II – sugestão de currículos, conteúdos, horários, períodos e/ou metodologia dos cursos;

III – levantamento das necessidades e áreas de interesse dos servidores;

IV – acompanhamento das etapas de treinamento;

V – acompanhamento da avaliação de resultados obtidos na execução das tarefas e da participação nos programas de treinamento e nos cursos.

Art. 30 O disposto nos dois artigos antecedentes deverá estar sempre em consonância com a Lei que dispõe sobre a Organização Administrativa da Prefeitura Municipal de Itaúna e do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE.

Art. 31 A frequência e o aproveitamento dos servidores nos cursos de treinamento, capacitação e desenvolvimento profissional, deverão constar de 4 (quatro) vias, com a seguinte destinação:

1ª via – Departamento Administrativo e de Recursos Humanos – PPTDA;

2ª via – Divisão de Movimentação e Registros – pasta funcional do servidor;

3ª via – órgão de lotação do servidor;

4ª via – servidor participante.

Art. 32 Os programas de treinamento e os cursos para o pessoal lotado na Secretaria Municipal de Educação serão oferecidos preferencialmente nos recessos escolares.

Art. 33 Os programas de treinamento e os cursos de que trata esta Seção, terão caráter objetivo e prático e serão ministrados:

I – sempre que possível, diretamente pela Prefeitura, utilizando recursos humanos de seus Quadros ou do Município;

II – através da contratação de serviços de órgãos ou profissionais especializados de outras localidades;

III – através do encaminhamento de servidores a instituições especializadas, sediadas em outras localidades.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 34 A progressão horizontal é a passagem do servidor ao grau imediato no mesmo cargo efetivo ou função, iniciando os graus na letra A e terminando na letra O.

Art. 35 O interstício para a progressão é de 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo ou função, iniciando-se nova contagem a partir da data da última progressão.

Art. 36 Interrompem a contagem de tempo para o período mencionado no artigo antecedente:

I – a aplicação de pena disciplinar;

II – os afastamentos decorrentes de licença e disponibilidade não remuneradas;

III – número de faltas não justificadas igual ou superior a 15 (quinze) dias, consecutivos ou alternados;

IV – disponibilidade remunerada, quando motivada pelo servidor.

Art. 37 O período de 2 (dois) anos do estágio probatório é computado para efeito de progressão horizontal.

Art. 38 O tempo de exercício de cargo em comissão é computado para efeito da progressão horizontal.

Art. 39 As faltas não justificadas do servidor, quando inferiores a 15 (quinze) dias, são deduzidas na contagem do tempo.

Art. 40 Serão observados, alternadamente, para efeito da progressão horizontal, os critérios de:

I – efetivo exercício do cargo ou função, pelo período de 2 (dois) anos;

II – merecimento no período de 2 (dois) anos.

Parágrafo único No período relativo ao merecimento, só terá a progressão o servidor que tiver as duas avaliações anuais de desempenho satisfatórias.

Art. 41 É assegurada ao servidor, ao aposentar-se, pelos cofres públicos municipais, a passagem ao último grau de seu cargo, dispensados os interstícios.

CAPÍTULO II

DO PLANO DE CARGOS, SALÁRIOS E CARREIRA

SEÇÃO I

DA COMPOSIÇÃO DA CARREIRA

Art. 42 O Plano de Cargos, Salários e Carreira da Prefeitura Municipal de Itaúna e do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE, é composto de cargos efetivos e cargos comissionados.

Art. 43 Os níveis, códigos, títulos, quantidades, vagas e vencimentos estão indicados nos anexos desta Lei.

Art. 44 O grupo de cargos de provimento efetivo é constituído pelos seguintes grupos ocupacionais:

I – Técnico de Apoio – nível superior – NS, em que o desempenho das atividades exige nível superior de escolaridade;

II – Oficial de Apoio – nível de 2º grau – NSG, em que o desempenho das atividades exige conhecimentos a nível de segundo grau de escolaridade;

III – Agente de Serviço – nível de 1º grau ou experiência prática – NPG ou NEE, em que o desempenho das atividades exige conhecimentos a nível de primeiro grau completo ou, conforme o cargo, experiência prática comprovada.

Art. 45 O grupo de cargos de provimento em comissão é constituído pela categoria funcional de Assessoramento, Direção e Apoio – ADA.

SEÇÃO II

DO INGRESSO E DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 46 O ingresso na carreira será no nível e no grau inicial do cargo, mediante prévia aprovação em concurso público, cujo edital reservará percentual de vagas para pessoas portadoras de deficiência, nos termos do art. 37, VIII, da Constituição Federal.

Art. 47 O ingresso na carreira assegura ao servidor participação em programas de treinamento, capacitação e desenvolvimento profissional.

Art. 48 Dar-se-á o desenvolvimento na carreira através da progressão vertical, sob duas formas:

I – promoção;

II – ascensão.

Art. 49 Progressão vertical é a passagem do servidor de um cargo de provimento efetivo para outro também de provimento efetivo com atribuições mais complexas, tarefas que impliquem em maior responsabilidade e nível de vencimento mais elevado.

Art. 50 Não será computado como período aquisitivo para desenvolvimento na carreira, o ano em que o servidor incorrer em falta funcional, nos termos estabelecidos pela Lei n.º 2.584, de 11/12/91.

SUBSEÇÃO I

DA PROMOÇÃO

Art. 51 Promoção é a passagem do servidor de um cargo efetivo para outro, do mesmo grupo ocupacional, condicionada simultaneamente a:

I – efetivo exercício no cargo anterior, no interstício de 3 (três) anos, sem haver faltado 30 (trinta) dias ou mais no período;

II – comprovação de escolaridade e/ou habilitação exigidas para o desempenho do novo cargo;

III – avaliação de desempenho satisfatória em todo o período de exercício no cargo anterior;

IV – cumprimento das atividades e da programação periódica de trabalho do órgão de lotação do servidor;

V – existência de vaga para o cargo pretendido.

Art. 52 Na promoção, fica assegurado ao servidor o direito ao grau do novo cargo, que lhe garanta aumento de vencimento em relação ao grau do cargo que ocupava anteriormente.

Art. 53 Os períodos aquisitivos de direito a promoção, serão computados de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada triênio.

Art. 54 As linhas naturais de promoção estão dispostas no Anexo I desta Lei.

Parágrafo único Serão reservados nos cargos que compõe as linhas naturais de promoção, percentuais de até 50% (cinquenta por cento) das vagas, destinadas aos servidores de carreira.

SUBSEÇÃO II

DA ASCENSÃO

Art. 55 Ascensão é a passagem do servidor de um grupo ocupacional para o primeiro nível do grupo ocupacional subsequente, condicionada simultaneamente a:

I – efetivo exercício no cargo anterior, no interstício mínimo de 4 (quatro) anos, sem haver faltado 30 (trinta) dias ou mais no período;

II – comprovação da escolaridade e/ou habilitação exigidas para o novo cargo;

III – avaliação de desempenho satisfatória em todo o período de exercício no cargo anterior;

IV – cumprimento das atividades e da programação periódica de trabalho do órgão de lotação do servidor;

V – existência de vaga para o cargo pretendido, salvo no caso do Professor I com habilitação em Pedagogia;

VI – aprovação e classificação em seleção competitiva interna.

Art. 56 Na ascensão é assegurado ao servidor o posicionamento em grau do novo cargo, que lhe garanta aumento do vencimento em relação ao grau do cargo que ocupava anteriormente.

Art. 57 Para efeito de desempate entre candidatos à ascensão, serão considerados, sucessivamente, os seguintes critérios:

I – maior tempo de serviço, na condição de efetivo, na área de atividade do cargo pretendido;

II – maior tempo de serviço na carreira;

III – maior tempo de serviço na Prefeitura Municipal de Itaúna;

IV – maior tempo de serviço público municipal;

V – maior tempo de serviço público.

Art. 58 Não será computado como período aquisitivo para desenvolvimento na carreira, o período do estágio probatório.

Art. 59 Os períodos aquisitivos de direito a ascensão, serão computados de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada quadriênio.

Art. 60 A Secretaria Municipal de Administração, através do PPTDA, divulgará para todos os servidores sempre que houver:

I – relação de cargos e respectivas vagas destinadas à ascensão;

II – todos os dados pertinentes à seleção competitiva interna.

Parágrafo único Compete ainda ao PPTDA, orientar os servidores em relação ao desenvolvimento na carreira.

SEÇÃO III

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 61 Os cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal.

Art. 62 Observado o disposto nos artigos 25 a 27 desta Lei, será feita anualmente a avaliação de desempenho dos titulares de cargos comissionados de recrutamento amplo, objetivando:

I – examinar o desempenho conjunto dos diversos órgãos, especialmente nas atividades inter-relacionadas e corrigir falhas eventualmente comprovadas;

II – estabelecer planos de ação comum, visando ao aprimoramento do serviço de apoio às atividades da Prefeitura e do SAAE.

Parágrafo único Comprovado o desempenho insatisfatório do servidor comissionado, o Prefeito tomará as providências cabíveis.

TÍTULO III

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 63 Serão concedidas aos servidores em efetivo exercício, as seguintes gratificações:

I – de 30% (trinta por cento) aos que exercerem a função de Caixa;

II – a título de produtividade:

a) até o limite de 50% (cinquenta por cento) aos que exercerem a função de Médico Plantonista e Fiscal de Tributos;

b) até o limite de 30% (trinta por cento) aos que exercerem a função de Fiscal de Obras ou Fiscal de Posturas.

Parágrafo 1º A aferição da produtividade a que se refere o inciso II deste artigo, será regulamentada pelo Executivo Municipal.

Parágrafo 2º As gratificações referidas neste artigo incidirão sobre o grau A a que pertencer o cargo ou função e cessam automaticamente caso o servidor passe a não mais exercer suas atividades no cargo ou função.

Art. 64 Os servidores inativos da Prefeitura e do SAAE cujas aposentadorias se deram em cargos apostilados, terão suas vantagens calculadas sobre os vencimentos básicos dos cargos em que se apostilaram.

Art. 65 Os enquadramentos dos atuais servidores da Prefeitura e do SAAE far-se-ão em consonância com os Quadros de Equivalências dos Cargos e Funções, constantes dos Anexos V, VI e XI deste Título.

Parágrafo 1º É assegurado ao servidor enquadrado o direito ao ajustamento horizontal ao grau correspondente a seu tempo de serviço no cargo exercido anteriormente.

Parágrafo 2º A partir do ajustamento mencionado no parágrafo anterior, a progressão horizontal do servidor enquadrado obedecerá aos critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo 3º Os servidores não efetivos somente terão acesso ao Plano de Carreira, após aprovados em concurso para fins de efetivação.

Parágrafo 4º Até que sejam aprovados em concurso público, os servidores não efetivos ficarão enquadrados no Quadro Suplementar de Funções Públicas, sem direito à progressão vertical.

Art. 66 Será admitida a contagem de tempo dos servidores não efetivos quando se submeterem a concurso público, à base de 3 (três) pontos por ano completo de serviço na Prefeitura, na prova de títulos.

Parágrafo único A contagem de pontos referida no “caput” deste artigo será regulamentada no edital do concurso público, não podendo ultrapassar o total de 30 (trinta) pontos.

Art. 67 Os efeitos financeiros da aplicação desta Lei passarão a vigorar a partir de 1º (primeiro) de abril de 1994.

Art. 68 Fica o Poder Executivo autorizado a regulamentar os atos necessários à aplicação desta Lei.

Art. 69 As despesas com a execução da presente Lei, correrão por conta de dotações próprias do Orçamento Municipal.

Art. 70 Integram a presente Lei os seguintes anexos:

I – relativos ao Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Itaúna:

Anexo I – Quadro de Cargos de Provimento Efetivo

Anexo II – Quadro de Funções

Anexo III – Quadro de Cargos de Provimento Efetivo da Secretaria Municipal de

Educação

Anexo IV – Quadro de Funções da Secretaria Municipal de Educação

Anexo V – Quadro de Equivalência de Cargos de Provimento Efetivo

Anexo VI – Quadro de Equivalência de Funções Suplementares

Anexo VII – Tabela de Vencimentos do Quadro de Carreira e do Quadro Suplementar da Prefeitura Municipal de Itaúna e do Serviço Autônomo de Água e Esgoto – SAAE

Anexo VIII – Tabela de Vencimentos do Quadro de Carreira e do Quadro Suplementar da Secretaria Municipal de Educação – Área do Magistério

Anexo IX – Tabela de Vencimentos do Quadro de Cargos de Provimento em

Comissão

II – relativos ao Quadro de Pessoal do Serviço Autônomo de Água e Esgoto –

SAAE:

Anexo X – Quadro de Cargos de Provimento Efetivo

Anexo XI – Quadro de Equivalência de Cargos de Provimento Efetivo

Anexo XII – Tabela de Vencimentos do Quadro de Cargos de Provimento em

Comissão

Art. 71 A Prefeitura e o SAAE poderão firmar convênios com instituições públicas ou privadas de ensino profissionalizante de 2º grau, supletivo ou superior, objetivando o oferecimento de estágios, nos termos da Lei Federal n.º 6.494, de 07 de dezembro de 1977 e seu respectivo regulamento.

Parágrafo único O estagiário de 2º grau ou supletivo receberá bolsa-auxílio equivalente a 100% (cem por cento) do nível I, grau A e o de nível superior, equivalente a 120% (cento e vinte por cento) do referido nível e grau.

Art. 72 O Plano de Cargos, Salários e Carreira instituído por esta Lei, será avaliado anualmente, devendo a primeira avaliação ocorrer 18 (dezoito) meses após a sua implantação.

Art. 73 Os valores constantes das tabelas a que se referem os Anexos VII, VIII, IX e XII, serão convertidos em URV (Unidade Real de Valor), dividindo-se cada valor constante das tabelas pelo equivalente à URV no dia 20 (vinte) de janeiro de 1994, em conformidade com o Anexo I, da Medida Provisória 434, de 28 de fevereiro de 1994.

Art. 74 Da aplicação do disposto neste artigo não poderá resultar pagamento de vencimento inferior ao efetivamente pago ou devido, relativamente ao mês de março de 1994, em cruzeiros reais, em obediência ao disposto nos artigos 37, inciso XV e 95, inciso II, da Constituição Federal.

Art. 75 O abono familiar e as vantagens nominalmente identificadas, de valor certo e determinado, percebidas pelos servidores municipais e que não são calculadas com base no vencimento ou salário, serão convertidas em URV, na forma do art. 73.

Art. 76 Os servidores cuja remuneração não é fixada em tabela, terão seus salários convertidos em URV, nos termos do art. 73.

Art. 77 Serão obrigatoriamente expressos em URV, os demonstrativos de pagamento de salário em geral, vencimentos, proventos de inatividade e pensões, efetuando-se a conversão para cruzeiros reais na data do crédito ou disponibilidade dos recursos em favor dos credores daquelas obrigações.

Parágrafo único Quando em razão de dificuldades operacionais não for possível realizar o pagamento, em cruzeiros reais, pelo valor da URV na data do crédito dos recursos, será adotado o seguinte procedimento:

I – a conversão para cruzeiros reais será feita pelo valor da URV do dia da emissão da ordem de pagamento, o qual não poderá ultrapassar os três dias anteriores à data do crédito;

II – a diferença entre o valor, em cruzeiros reais, recebido na forma do inciso anterior e o valor, em cruzeiros reais, a ser pago nos termos deste artigo, será convertida em URV pelo valor desta na data do crédito ou da disponibilidade dos recursos, sendo paga na folha de pagamento do mês subsequente.

Art. 78 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei n.º 2.572, de 09 de outubro de 1991, bem como quaisquer atos inerentes a enquadramento de servidores da Prefeitura e do SAAE e o parágrafo 1º e incisos I a VII, parágrafo 2º, parágrafo 3º e alíneas a e b, do art. 11, da Lei Municipal n.º 2.580, de 28 de novembro de 1991 e anexos III e IV da Lei 2.758, de 15/07/93.

Prefeitura Municipal de Itaúna, 20 de abril de 1994

Hidelbrando Canabrava Rodrigues
Prefeito Municipal

Guaracy de Castro Nogueira
Vice-Prefeito Municipal

Heli Rodrigues
Diretor Geral do SAAE

Ítalo Nolasco Myrrha
Procurador Geral do Município

Antônio Augusto da Fonseca
Secretário de Apoio Geral

José dos Santos Pereira
Secretário Municipal de Administração

Matozinho Ferreira Barbosa
Secretário Municipal de Finanças

Delmo Gonçalves Barbosa
Secretário Municipal de Esportes, Lazer e Turismo

Juscelino da Silva
Secretário Municipal de Urbanismo e Meio Ambiente

Maria José de Moraes Pereira
Secretária Municipal de Educação e Cultura

Célio Soares de Oliveira
Secretário Municipal de Saúde

Nelson Ferreira da Silva
Secretário municipal de Bem-Estar Social

Ilson Moraes
Secretário Municipal de Infra-Estrutura e Serviços