



PREFEITURA DE ITABIRITO

LEI Nº 3008, de 22 de maio de 2014.

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos – PCV dos servidores do Município de Itabirito e dá outras providências.

O Povo do Município de Itabirito, por seus representantes na Câmara Municipal, aprovou, e eu em seu nome, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído no âmbito da Prefeitura Municipal de Itabirito, o Plano de Cargos e Vencimentos - PCV, que regulamenta a situação funcional dos servidores investidos em cargos públicos de provimento efetivo, sob o regime estatutário, à exceção dos Servidores da Autarquia Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Itabirito, que têm seu plano específico.

Art. 2º - O Plano de Cargos e Vencimentos baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município, de acordo com a legislação vigente da Administração Pública.

Art. 3º - O Plano de Cargos e Vencimentos visa prover a Administração Municipal, 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 Prefeitura Municipal de Itabirito à população.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 4º - Este Plano fundamenta-se em princípios que visam assegurar aos servidores do Município 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: integram-se ao Plano de Cargos e Vencimentos, sujeitando-se às respectivas normas, todos os servidores municipais estatutários que ocupam cargos efetivos no âmbito da Prefeitura Municipal de Itabirito;



PREFEITURA DE ITABIRITO

- II. Impessoalidade: fica assegurado tratamento impessoal e isento para profissionais integrantes de cargos idênticos, quanto aos direitos, deveres e obrigações;
- III. Legalidade: o concurso público é a única forma de ingressar no quadro de cargos efetivos no âmbito da Prefeitura Municipal de Itabirito;
- IV. Eficiência: será assegurado tratamento isonômico nos processos de avaliação de desempenho para efeito de progressão e promoção para todos os ocupantes de cargos efetivos, observando-se o atendimento de qualidade relativa às competências do cargo que ocupa, a seus deveres, obrigações e direitos;
- V. Moralidade: todos os fatos e atos administrativos referentes a este Plano de Cargos e Vencimentos serão públicos, garantindo-lhe total e permanente transparência.

Art. 5º - A atividade administrativa da Prefeitura distribui-se por cargos públicos aos quais caberá o exercício das atividades básicas previstas nas Especificações de Classes, segundo a natureza geral do trabalho e das respectivas tarefas típicas, bem como da complexidade e responsabilidade a elas inerentes, considerando, ainda, a escolaridade exigida e, se for o caso, a experiência requerida para seu regular desempenho.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS

Art. 6º - 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 do 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. Grupo: é o conjunto de classes de características semelhantes quanto à forma de desempenho, ao provimento, ao grau de escolaridade requerido para a realização do trabalho ou à área específica de atuação a que está vinculado (CO - Cargos em Comissão; ES - Ensino Superior; ET - Ensino Técnico; EM - Ensino Médio e EF - Ensino Fundamental);
- V. Cargo: representa o conjunto de atribuições que a um servidor caberá exercer na classe em que se enquadra;
- VI. Quadro: representa um conjunto de informações indicativo dos aspectos



PREFEITURA DE ITABIRITO

quantitativos e/ou qualitativos da força de trabalho necessária ao desempenho das atividades normais e específicas do todo da Organização ou de suas unidades.

Art. 7º - 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. Missão: refere-se ao resumo das atividades específicas que deverão ser executadas em uma unidade de trabalho;
- IV. Atividades Específicas: refere-se ao conjunto de ações simples e/ou complexas a serem executadas dentro de uma unidade de trabalho.

CAPÍTULO IV DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO

Art. 8º - A Descrição do Conjunto de Atividades compreende a especificação das principais funções a serem executadas por uma unidade de trabalho que, reunidas, caracterizam uma posição formal na estrutura orgânica da Prefeitura.

Art. 9º - Os Quadros de Especificação de Classe 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. 10 - O Quadro Geral de Pessoal é o demonstrativo que, resumidamente, apresenta a composição total dos Quadros de Lotação de pessoal da Prefeitura, relacionando todos os grupos existentes, suas classes, o número total de cargos e seus símbolos de vencimentos correspondentes.

Art. 11 - Os Quadros de Lotação representam, resumidamente, a composição da força de trabalho necessária ao desempenho das atividades de cada Secretaria Municipal em seus aspectos quantitativos e qualitativos.

CAPÍTULO V DOS GRUPOS

Art. 12 - Para efeitos desta lei, os Grupos são subdivididos da seguinte forma:

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor or a high-ranking official, is placed here.



- I. O Grupo de Cargos em Comissão (sigla CO) é definido em relação a trabalhos de gerenciamento, supervisão, assistência e de execução especial, exercidos especificamente em razão de funções de comando e de aconselhamento técnico-científico, e que requerem acentuada autonomia para o seu desempenho em virtude de competência delegada sendo constituído pelas classes de cargos de provimento em comissão.
- II. O Grupo de Educação Superior (sigla ES) é definido em relação a trabalhos profissionais que exijam, para o seu desempenho normal, conhecimentos adquiridos no ensino superior sendo constituído pelas classes de cargos de provimento efetivo.
- III. O Grupo de Ensino Técnico (sigla ET) é definido em relação a trabalhos que exijam, para o seu desempenho normal, conhecimentos adquiridos no ensino técnico especializado sendo constituído pelas classes de cargos de provimento efetivo.
- IV. O Grupo de Ensino Médio (sigla EM) é definido em relação a trabalhos que exijam, para o seu desempenho normal, conhecimentos adquiridos no ensino médio sendo constituído pelas classes de cargos de provimento efetivo.
- V. O Grupo de Ensino Fundamental (sigla EF) é definido em relação a trabalhos que exijam, para o seu desempenho normal, conhecimentos adquiridos no ensino fundamental sendo constituído pelas classes de cargos de provimento efetivo.

CAPÍTULO VI **DAS CLASSE**

Art. 13 - Para efeitos desta lei, a Denominação Principal da classe corresponde à categoria profissional ou ocupacional do grupo a que pertence.

Parágrafo Único - Poderá ainda ser atribuída uma Denominação Complementar à classe, de modo a possibilitar maior identidade com a área específica de trabalho ou função.

Art. 14 - Nas Especificações de Classe correspondentes ao exercício de determinado cargo deverão constar:

- I. a Denominação Principal e a Denominação Complementar (quando necessária) da classe, seguida de algarismo romano quando pertencer a uma série de classes;
- II. a Faixa de Vencimentos, indicando o símbolo inicial e o final da classe, ou, no caso de cargo em comissão, o símbolo único;



PREFEITURA DE ITABIRITO

- III. o Código da Classe correspondente, antecedido pela Sigla do Grupo a que pertence;
- IV. 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;
- V. a Descrição Detalhada especificando a natureza das atividades que compõem o trabalho a ser executado pelo ocupante do cargo enquadrado na classe em questão;
- VI. os Requisitos Básicos desejáveis para o provimento de cargo da classe, podendo conter o grau de escolaridade e outros dados complementares requeridos para a execução das atividades previstas;
- VII. as Habilidades para o provimento de cargo da classe, contendo a experiência necessária e outros dados complementares relevantes;
- VIII. a Capacitação para o provimento de cargo da classe, caracterizando o tipo de treinamento indicado para o bom exercício das atividades previstas.

Art. 15 - A cada classe corresponderá uma faixa de vencimentos indicada no respectivo Quadro de Especificação de Classes, através de um símbolo inicial e um símbolo final, conforme previsto na Tabela de Vencimentos vigente.

§ 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 atribuída o mesmo número de símbolos de vencimentos e corresponderão à duração normal de trabalho pertinente aos cargos da classe.

CAPÍTULO VII DA CRIAÇÃO E EXTINÇÃO DE CLASSES E CARGOS

Art. 16 - Para a criação e a extinção de classes e cargos, será necessário um parecer prévio do Departamento de Recursos Humanos ou outro que vier a substituí-lo, com base na proposta da unidade de trabalho interessada, cabendo ao poder executivo tomar a decisão final na forma de um Projeto de Lei que será encaminhado à Câmara Municipal para apreciação.

Art. 17 - Os cargos serão sempre distribuídos pelas Secretarias Municipais, no respectivo Quadro de Lotação, podendo ser remanejados entre essas, segundo o interesse do serviço e com a aprovação dos respectivos Secretários Municipais envolvidos.



Art. 18 - As classes de cargos efetivos, discriminadas nas Especificações de Classe estruturam-se em grupos de acordo com o nível de escolaridade.

CAPÍTULO VIII DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 19 - Concurso Público é o processo de captação e ingresso de recursos humanos pela administração municipal e é regulamentado pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itabirito e pelo Edital correspondente.

CAPÍTULO IX DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 20 - O estágio probatório constitui-se no período correspondente aos primeiros 03 (três anos) de atividades ininterruptas no exercício do cargo para o qual o servidor foi admitido em concurso, deduzindo-se da contagem corrente, os eventuais períodos conforme disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itabirito, exceto o gozo de férias regulares.

Parágrafo Único - Durante o estágio probatório o desempenho do servidor será avaliado, como condição para adquirir estabilidade, respeitando-se o que for regulamentado no Manual de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO X DO PROVIMENTO DE CARGOS

Art. 21 - Os cargos são de provimento:

- I. em comissão;
- II. efetivo.

Art. 22 - O provimento de cargos em comissão aplica-se aos cargos de confiança sendo de competência do chefe do Poder Executivo, de livre nomeação e exoneração, na forma da lei aplicável.

Art. 23 - O provimento de cargos efetivos, mediante atos administrativos aplicáveis a respectiva lotação, dar-se-á, obrigatoriamente, por concurso público de Provas e/ou Provas e Títulos, onde serão observadas as qualificações exigidas nas especificações de classe, com ressalva para os cargos de livre nomeação e exoneração, na forma da lei aplicável.

Parágrafo Único - O servidor que vier a ser admitido nos termos deste artigo será obrigatoriamente remunerado de acordo com o vencimento inicial da classe correspondente ao cargo a que se candidatou, bem como deverá exercer obrigatoriamente as funções para as quais for nomeado.

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor of Itabirito, is placed here.



PREFEITURA DE ITABIRITO

Art. 24 - É vedada a passagem do servidor de uma classe para outra, sem concurso público.

CAPÍTULO XI DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 25 - As Funções de Confiança referem-se aos cargos ocupados por servidores efetivos e se destinam exclusivamente a atribuições de chefia, direção e assessoramento.

Art. 26 - As Funções Gratificadas serão instituídas por lei específica, respeitando-se o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itabirito.

Art. 27 - Por exercício de cargo de provimento em comissão ou substituição de seu titular, por período superior a 15 (quinze dias) consecutivos, com ato do poder executivo municipal, será concedida gratificação ao servidor efetivo, paga na proporção dos dias referentes a todo o período de efetivo exercício em caso de substituição, podendo o servidor optar:

- I. pelo recebimento da diferença entre o vencimento do seu cargo de natureza permanente e o vencimento do cargo comissionado;
- II. de valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor do símbolo atual de vencimentos do cargo de provimento efetivo que o servidor está enquadrado, quando o salário deste for inferior ao salário do cargo de provimento em comissão;
- III. correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor do vencimento do cargo de provimento em comissão, quando o salário do cargo de provimento efetivo ocupado pelo substituto for igual ou superior ao salário do cargo em comissão.

CAPÍTULO XII DOS VENCIMENTOS

Art. 28 - 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 em vigor.

Art. 29 - Para as classes de cargos de provimento em comissão os vencimentos são os indicados pelo respectivo símbolo único estabelecido no Quadro de Especificação de Classe.

Art. 30 - 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. 31 - Os cargos de provimento efetivo têm suas posições de vencimento básicas

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor of Itabirito, is placed here.



correspondentes aos símbolos iniciais das respectivas faixas de símbolo dos vencimentos estabelecidos nos Quadros de Especificação de Classe.

Art. 32 - Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo podem variar segundo os símbolos da respectiva faixa de vencimentos.

§ 1º - A variação de vencimentos de que trata o parágrafo anterior se dará em decorrência de progressão horizontal.

§ 2º - Qualquer que seja a posição do vencimento, alcançada em relação a um cargo de provimento efetivo ocupado, retornará esse, ocorrida a sua vacância, à posição inicial na respectiva faixa de vencimentos da classe a que pertencer.

Art. 33 - Para as classes de cargos de provimento efetivo os salários são os compreendidos dentro das respectivas faixas de símbolos estabelecidos no Quadro de Especificação de Classe.

CAPÍTULO XIII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 34 - O valor atribuído a cada símbolo de vencimento compreende:

- I. jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas;
- II. jornada inferior à 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 XIV DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

Art. 35 - Para atendimento às necessidades transitórias, de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas contratações temporárias de pessoas físicas para ocupar cargos de servidores na Administração Pública, consoante disciplinado em legislação específica.

CAPÍTULO XV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 36 - O servidor público submeter-se-á a avaliação de desempenho, obedecidos aos princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 37 - A Avaliação de Desempenho é um processo pedagógico, de periodicidade anual, realizada mediante critérios, normas e padrões definidos pelo Município, com objetivo de avaliar a eficácia e a qualidade do trabalho desenvolvido pelo servidor, com foco no seu desempenho.



PREFEITURA DE ITABIRITO

Art. 38 - A avaliação de desempenho de que trata esta Lei será realizada mediante a observância de critérios de julgamento, especialmente:

- I. qualidade de trabalho;
- II. produtividade no trabalho;
- III. presteza;
- IV. aproveitamento em programas de capacitação;
- V. assiduidade;
- VI. pontualidade;
- VII. uso adequado dos equipamentos de serviço.

§ 1º - A avaliação de Desempenho também fornecerá condições para apuração dos serviços públicos prestados e para uma avaliação da imagem da prefeitura junto à população.

§ 2º - Para acompanhar e fiscalizar o processo de Avaliação de Desempenho será instituída pelo poder Executivo, 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.

§ 3º - O processo de Avaliação de Desempenho, assim como as atribuições da Comissão de Avaliação de Desempenho será definido em regulamento próprio.

§ 4º - O Município 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.

§ 5º - O desempenho de cada servidor, referente ao conjunto de atribuições de sua classe, será avaliado de acordo com as orientações contidas no Manual de Avaliação de Desempenho.

§ 6º - Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

A handwritten signature in black ink, likely belonging to the Mayor or a high-ranking official, is placed at the bottom right of the document.



XVI - DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 39 - A Progressão Horizontal é a passagem do símbolo de vencimento no qual o servidor esteja posicionado a um símbolo de vencimento subsequente.

§ 1º - Para adquirir o direito à Progressão Horizontal de que trata o caput deste artigo, deverá o servidor cumprir o interstício de dois anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado, após a conclusão e aprovação no estágio probatório.

§ 2º - A contagem do interstício será suspensa enquanto o servidor estiver respondendo a processo administrativo e, no caso de absolvição, contar-se-á em favor do referido servidor o tempo de suspensão.

§ 3º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de progressão, terá vigência a partir do primeiro dia útil do mês seguinte àquele em que o servidor tiver cumprido o interstício.

§ 4º - O servidor que obtiver classificação na Avaliação de Desempenho relativa ao período do último interstício, poderá fazer jus à progressão, conforme regulamentação própria contida no Manual de Avaliação de Desempenho.

XVII - DA PROMOÇÃO

Art. 40 - A Promoção é a passagem do símbolo de vencimento atual do servidor estável para o quinto símbolo superior na faixa de vencimentos, em função da obtenção e comprovação de títulos superiores àquele necessário para ingresso na classe em que estiver enquadrado, limitado a três titulações.

§ 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 máximo de cento e vinte dias.

Art. 41 - Qualquer Promoção só poderá ocorrer dois anos após a aprovação no estágio probatório na classe em que estiver enquadrado e apenas uma vez dentro do interstício de dois anos.

§ 1º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de Promoção, terá vigência a partir do primeiro dia útil do mês seguinte àquele em que o servidor tiver recebido a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 2º - Para efeito de nova solicitação de Promoção por títulos o interstício de dois anos será contado a partir da data da comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho relativa à última concessão.

XVIII - DA CESSÃO

Art. 42 - Cessão é a disponibilização de servidor efetivo para ter exercício, por tempo determinado, em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como para exercer suas funções no âmbito de outro órgão ou entidade da própria Municipalidade, observada a conveniência do serviço e o interesse Público, respeitado o que determina o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itabirito.

XIX - DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO (PCA)

Art. 43 - Caberá à Secretaria Municipal de Administração, através do Departamento de Recursos Humanos 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 Prefeitura e assegurando igualmente, a todos os servidores, a oportunidade de participação.

Art. 44 - O Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento – PCA tem como objetivo conscientizar, preparar e atualizar o servidor 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.

XX - DO ENQUADRAMENTO

Art. 45 - Enquadramento é a passagem do servidor optante, através de ato próprio, 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. 46 - As primeiras lotações dos cargos de provimento efetivo aplicar-se-ão ao enquadramento dos servidores efetivos que já estiverem em exercício na data da publicação desta lei.

Art. 47 - O enquadramento dos servidores na condição de estáveis pela Constituição, ou dos servidores ingressos através de Concurso Público, estáveis ou não, deve, obrigatoriamente observar dentre outros os seguintes requisitos:

- I. Cargos correlatos;
- II. Tempo no cargo;
- III. Irredutibilidade de vencimento;
- IV. Garantia dos direitos adquiridos.





PREFEITURA DE ITABIRITO

Parágrafo Único - Independentemente dos pré-requisitos, o servidor efetivo, na data de publicação desta Lei, que optar pelo enquadramento, será enquadrado na classe correlata e em símbolo de vencimento correspondente ao seu tempo no cargo ou em outro cargo correlato.

Art. 48 - 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. 49 - Os casos omissos porventura existentes e observados, no momento da efetivação do enquadramento dos servidores, são decididos pelo Chefe do Poder Executivo, 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, observado o seguinte:

§ 1º - O enquadramento nominal dos servidores será proposto pelo Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura de Itabirito.

§ 2º - O enquadramento dos servidores efetivos será elaborado a partir de um Mapa de Enquadramento onde a situação atual será analisada, com base nas seguintes alternativas, prevalecendo a que for mais vantajosa ao servidor:

I - 1^a Opção correspondente à nova denominação de classe e seu símbolo de vencimento inicial, mas levando-se em conta o seguinte:

a. Se não houver denominação de classe correspondente na atual proposta do Plano de Cargos e Vencimentos, para cargo de servidor estável nomeado até 31 de dezembro de 2013, este servidor será incluído no Mapa de Enquadramento Especial, preservados todos os seus direitos.

b. Os cargos contidos no Mapa de Enquadramento Especial serão considerados extintos na sua vacância.

II - 2^a Opção correspondente ao símbolo da Tabela de Vencimentos que esteja mais próximo ao valor de vencimento atual do servidor.

III - 3^a Opção correspondente ao tempo de trabalho do servidor na Prefeitura, na seguinte relação de um símbolo de Vencimento para cada três anos de exercício no cargo, iniciada a contagem no símbolo inicial da classe em que foi enquadrado.

§ 1º - Também poderá ser avaliada a situação de escolaridade do servidor, a título de Opção Especial, após o enquadramento de que trata o caput anterior, e quando será estudada a possibilidade de um reenquadramento conforme as regras de promoção estabelecidas neste Regulamento.

§ 2º - A Opção Especial corresponderá ao grau de escolaridade conquistado após a nomeação do servidor, respeitadas as regras constantes deste plano, com relação à



promoção.

§ 3º - A Opção Especial deverá ser analisada pela Comissão de Avaliação de Desempenho, de acordo com as normas estabelecidas e será concedida em até cento e vinte dias após a solicitação do interessado.

XXI - ENQUADRAMENTO ESPECIAL

Art. 50 - A transposição dos servidores dos quadros de origem para o presente Plano de Cargos e Vencimentos dar-se-á mediante solicitação do servidor.

Parágrafo Único - O requerimento de migração deverá ser efetuado através de formulário específico e protocolado no protocolo geral da Prefeitura Municipal de Itabirito, até a data limite de 31 de Dezembro de 2015.

Art. 51 - O enquadramento de que trata o artigo anterior ocorrerá conforme descrito no art. 49, sendo garantidos a estes servidores os direitos adquiridos até a data do deferimento de seu pedido, quando deverá ser entregue, juntamente com o formulário próprio, a documentação comprobatória necessária.

Art. 52 - Ao servidor que optar pelo não enquadramento na presente lei, será mantido nas condições vigentes anteriores à presente Lei, sendo assegurado o enquadramento na denominação de origem assim como o valor do vencimento a que fizer direito, ficando vedada a progressão horizontal vinculada à Avaliação de Desempenho.

§ 1º - Ao servidor que optar pelas condições constantes no *caput* deste artigo será garantido todos os direitos adquiridos até a data da aprovação desta Lei.

§ 2º - Para fazer jus à movimentação para símbolo de vencimento superior, com vistas à progressão horizontal e à promoção por titulação, o servidor deve atender a todos os requisitos exigidos na legislação a qual ficou vinculado, caso haja tal previsão na respectiva lei.

Art. 53 - 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 90 (noventa) dias para apresentar recurso junto à Secretaria Municipal de Administração, que o encaminhará ao Prefeito para julgamento em segunda instância.

§ 2º - A Administração Municipal terá o prazo máximo de cento e vinte dias, a contar da data de protocolo do requerimento de solicitação da migração, para efetuar o enquadramento do servidor na nova classificação.

A signature in black ink, appearing to be the signature of the Mayor of Itabirito.



XXI - DOS CARGOS EM EXTINÇÃO

Art. 54 - Ficam automaticamente extintos todos os demais cargos não contemplados na nova nomenclatura deste Plano de Cargos e Vencimentos – PCV, a partir do término da vigência dos concursos necessários para suprir as vagas propostas nesta Lei.

XXII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 55 - Os valores constantes da Tabela de Vencimentos serão periodicamente atualizados, observando a legislação vigente, as disponibilidades do Erário Municipal e as condições econômicas reinantes.

Art. 56 - 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. 57 - Segundo o critério da administração municipal 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. 58 - Fica assegurado ao servidor o direito de recorrer administrativamente diante do seu enquadramento.

Art. 59 - As despesas decorrentes desta lei ocorrerão à conta das dotações vigentes do Orçamento Geral do Município, suplementadas, se necessário for.

Art. 60 - A presente Lei entra **em vigor na data de sua publicação**.

Art. 61 - Revogam-se as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Itabirito, 22 de maio de 2014.


Alexander Silva Salvador de Oliveira
PREFEITO MUNICIPAL