



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá – Minas Gerais  
CNPJ 18.025.940/0001-09

## LEI Nº 3593

**CHRISTIAN GONÇALVES TIBURZIO E SILVA**, Prefeito do Município de Itajubá, Estado de Minas Gerais, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

*Dispõe sobre o Plano de Cargos e Carreiras da Guarda Civil Municipal de Itajubá, em conformidade com o Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itajubá e com a Lei Complementar Municipal nº 50, de 27 de dezembro de 2010.*

### CAPÍTULO I Das Disposições Preliminares

**Art. 1º.** Esta Lei dispõe a organização do Plano de Cargos e Carreiras da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI, aplicado exclusivamente aos servidores que integram o quadro de efetivos da Instituição, em conformidade com o Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itajubá e com a Lei Complementar nº 50, de 27 de dezembro de 2010.

**Art. 2º.** O Plano de Cargos e Carreiras da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI tem como objetivos:

- I – assegurar aos servidores integrantes do quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI, vencimento condizente com a natureza, complexidade do trabalho e qualificação para seu exercício;
- II – assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes;
- III – organizar as atividades de cada classe, de modo que fique assegurado maior dinamismo e modernidade nos procedimentos próprios da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI.

**Art. 3º.** Para os efeitos desta Lei são consideradas as seguintes definições:

- I – GCMI: abreviação de Guarda Civil Municipal de Itajubá;
- II – cargo público: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidos ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;
- III – servidor público: toda pessoa física legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou de provimento em comissão;
- IV – quadro de pessoal: conjunto de cargos de carreira ou isolados, cargos de provimento em comissão e funções de confiança existentes e necessários ao regular funcionamento da GCMI;
- V – progressão por mérito profissional: mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, na mesma faixa de vencimentos do cargo a que pertence, observado o nível de capacitação e o cumprimento de requisitos estabelecidos no Plano de Cargos e Carreiras da Guarda Civil Municipal de Itajubá;
- VI – grupo: conjunto de cargos equivalentes quanto ao grau de dificuldade e responsabilidade para seu exercício, visando determinar a faixa de vencimentos correspondente;



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais

- VII – nível de capacitação: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional, realizada após o ingresso, para o exercício das atividades do cargo ocupado;
- VIII – faixa de vencimento: escala de vencimentos atribuídos a um determinado nível de capacitação;
- IX – padrão de vencimento: letra que identifica a posição do servidor na faixa de vencimento da carreira em função do nível de capacitação;
- X – interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão;
- XI – função gratificada: vantagem pecuniária de caráter transitório, criada para atender a encargos em nível de chefia, assessoramento e de atribuições específicas que acarretem maior responsabilidade ao servidor; atribuída exclusivamente aos servidores estáveis, ocupantes de cargos efetivos do quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal de Itajubá;
- XII – cargo de provimento em comissão: cargo de confiança, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal;
- XIII – graduação de classe: nível de classificação dado ao servidor com respeito a sua antiguidade em função da quantidade de Progressão por Mérito Profissional adquirida ao longo do tempo na carreira;
- XIV – adicional de conclusão de curso: vantagem pecuniária de caráter definitivo e não cumulativo, que fará parte da remuneração do servidor efetivo e estável que apresentar certificado de conclusão de curso reconhecido pelo MEC e que esteja relacionado aos interesses da Administração Pública;
- XV – relo tação: movimentação do servidor em virtude de redistribuição, nos casos de reestruturação administrativa, da descentralização ou desconcentração, de um órgão ou entidade para outra.

**Art. 4º.** As classes de cargos do Quadro de Pessoal Efetivo da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI, com a carga horária e os quantitativos estão definidas pela Lei Complementar nº 50, de 27 de dezembro de 2010, enquanto os padrões de vencimento de progressão funcional por mérito estão definidos no Anexo I desta Lei.

## CAPÍTULO II

### Da Progressão e das Formas de Desenvolvimento

**Art. 5º.** O desenvolvimento na carreira do servidor integrante da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI ocorrerá mediante Progressão por Mérito Profissional e Progressão por Capacitação Profissional, observando-se os requisitos e formas estabelecidos nesta Lei.

**Art. 6º.** O ingresso do servidor no Plano de Cargos e Carreiras da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI ocorrerá sempre no nível I da tabela de Progressão por Capacitação Profissional correspondente a respectiva letra de Progressão por Mérito Profissional.

**Art. 7º.** Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

**Art. 8º.** Caso durante o exercício não haja recursos financeiros indispensáveis para a concessão da Progressão para todos os servidores que a ela tiverem direito, terá preferência, no caso de empate no resultado da avaliação de desempenho, o servidor que contar com maior tempo de serviço público na Instituição.

**Parágrafo único.** Enquanto houver candidato que tenha adquirido direito a Progressão e que, por falta de recursos financeiros do Município, tenha deixado de receber o vencimento a ela correspondente, não poderão ser concedidas novas progressões.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá – Minas Gerais  
CNPJ 18.025.940/0001-09

**Art. 9º.** Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver, nos termos do Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI, no efetivo exercício de seu cargo, ressalvada a hipóteses excepcionadas por esta Lei.

**Art. 10.** O exercício de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada não prejudicará o direito às Progressões de que trata este Capítulo.

## **Seção I** **Da Progressão por Mérito Profissional**

**Art. 11.** A Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada interstício de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, observados os requisitos estabelecidos no artigo 13 desta Lei.

**Art. 12.** A Progressão por Mérito Profissional do cargo de provimento efetivo de Guarda Civil Municipal de Segurança – GCMI está estruturada em 15 (quinze) interstícios verticais, identificados pelas letras “A” a “L”, com respectivos padrões de vencimentos escalonados em ordem crescente, guardada a diferença de 7% (sete por cento) de um para o outro, conforme tabela disposta no Anexo I desta Lei.

**§ 1º.** Inicia-se a contagem do interstício para a primeira progressão a partir da data em que se der a investidura do servidor no cargo.

**§ 2º.** O valor do padrão correspondente à Progressão por Mérito Profissional será devido a partir da data que o servidor houver completado o interstício exigido.

**Art. 13.** Para alcançar a Progressão por Mérito Profissional o servidor deverá, cumulativamente:

- I – cumprir o interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;
- II – obter, pelo menos, a média mínima de 70% (setenta por cento) durante as 3 (três) últimas avaliações de seu desempenho funcional realizadas pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional e Estágio Probatório;
- III – ter, no máximo, 5 (cinco) faltas injustificadas;
- IV – não ter sido penalizado em processo administrativo disciplinar;
- V – não ter gozado de licença sem vencimentos;
- VI – estar no efetivo exercício da função para o qual foi concursado.

**§ 1º.** Os requisitos estabelecidos nos incisos III, IV, V e VI deste artigo serão considerados dentro de cada período aquisitivo de 36 (trinta e seis) meses.

**§ 2º.** A avaliação do servidor em estágio probatório será realizada de acordo com o previsto no Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itajubá.

**§ 3º.** O servidor que retornar da licença sem vencimentos terá que cumprir um novo período de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no cargo para poder concorrer novamente à Progressão por Mérito Profissional.

**§ 4º.** O servidor que estiver respondendo a processo administrativo disciplinar poderá concorrer à Progressão por Mérito Profissional, mas o ato que a conceder ficará sem efeito se a penalidade for aplicada.

**§ 5º.** O servidor só perceberá o vencimento correspondente ao novo padrão, se a penalidade não for aplicada, devendo o vencimento retroagir à data da concessão da progressão.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá – Minas Gerais

**§ 6º.** O servidor integrante da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI que estiver ocupando o cargo de agente político não poderá concorrer à Progressão por Mérito Profissional durante esse período.

**Art. 14.** O Mérito é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

**Art. 15.** A aplicação de penalidade cancela a contagem do interstício previsto no artigo 13, I, desta Lei, iniciando-se nova contagem no dia subsequente ao término da penalidade.

## Seção II Da Progressão por Capacitação Profissional

**Art. 16.** A Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em curso de capacitação, compatível com o cargo ocupado e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 36 (trinta e seis) meses entre um nível e seguinte.

**§ 1º.** A carga horária mínima exigida para que o servidor tenha direito a progressão de que trata o “caput” deste artigo é aquela constante na tabela do Anexo II desta Lei.

**§ 2º.** Ao servidor não será devida a Progressão por Capacitação Profissional durante o período de cumprimento do estágio probatório.

**§ 3º.** O curso de capacitação, a que se refere o “caput” deste artigo, deverá ser ministrado por instituição ou órgão oficial, devidamente reconhecida e autorizada, cujo conteúdo programático deve ser constituído de matérias pertinentes as atribuições típicas do Guarda Civil Municipal de Segurança, contribuindo assim para o aprimoramento e desenvolvimento do seu conhecimento, de suas habilidades e atuação efetiva, conforme disposto na Lei Complementar Municipal nº 50, de 27 de dezembro de 2010 e no Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itajubá.

**§ 4º.** O Poder Executivo Municipal regulamentará em ato próprio o procedimento relativo aos critérios de escolha e realização dos cursos, bem como da apresentação dos certificados

**§ 5º.** O curso de capacitação de que trata este artigo será realizado às expensas do próprio servidor, não lhe sendo devido qualquer tipo de bolsa, indenização ou restituição para essa finalidade.

**Art. 17.** A Progressão por Capacitação Profissional do cargo de provimento efetivo de Guarda Civil Municipal de Segurança – GCMI está estruturada em 3 (três) níveis horizontais, identificados pelos algarismos romanos “I” a “III”, com respectivos padrões de vencimentos escalonados em ordem crescente, correspondente a respectiva letra de Progressão por Mérito Profissional, guardada a diferença de 7% (sete por cento) de um para o outro, conforme tabela disposta no Anexo III desta Lei.

**§ 1º.** O servidor que tiver direito à Progressão por Capacitação Profissional será posicionado no nível de capacitação imediatamente subsequente, correspondente a respectiva letra do padrão de vencimento em que se esteja enquadrado.

**§ 2º.** O valor do padrão correspondente ao novo nível de Progressão por Capacitação Profissional será devido a partir do mês subsequente aquele em que o servidor houver protocolado o certificado de conclusão, ou documento oficial equivalente, perante o setor responsável da Secretaria Municipal de Administração.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá – Minas Gerais  
CNPJ 18.025.940/0001-09

**§ 3º.** No cumprimento dos requisitos estabelecidos, é permitido o somatório de cargas horárias de cursos realizados pelo servidor durante a permanência no nível de capacitação em que se encontra, vedado o aproveitamento de cursos com carga horária inferior a 30 (trinta) horas-aula.

**Art. 18.** A aceitação, para os fins do disposto no artigo 16 desta Lei, de certificado ou diploma de curso diferente daquele exigido para o ingresso do servidor em cargo da parte permanente do quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI, não dá direito ao servidor de atuar em área diversa daquela para a qual foi concursado.

**Parágrafo único.** Os servidores poderão ser convocados para a realização de estudos ou trabalhos de interesse técnico-administrativos da administração pública, sem que configure descumprimento ao que rege o “caput” deste artigo.

**Art. 19.** O Comando da GCMI deverá enviar sistematicamente à área de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração os dados e informações necessários à aferição do desempenho de seus subordinados.

## CAPÍTULO III

### Da Graduação de Classe por Antiguidade

**Art. 20.** Será concedida Graduação de Classe por Antiguidade ao servidor efetivo da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI de acordo com o respectivo tempo de serviço, estruturada em 5 (cinco) níveis representados pelos algarismos romanos “I” a “V”, correspondendo cada qual a uma Classe diferente, conforme disposto na tabela do Anexo IV desta Lei.

**Art. 21.** Observadas as quantidades de Progressões por Mérito Profissional, a antiguidade na carreira dos membros do quadro permanente da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI receberá as seguintes Graduações de Classe por Antiguidade:

- I – Terceira Classe;
- II – Segunda Classe;
- III – Primeira Classe;
- IV – Classe Especial; e
- V – Classe Distinta.

**§ 1º.** O servidor que ingressar no quadro efetivo será posicionado no nível I – Terceira Classe.

**§ 2º.** Para a evolução da graduação do servidor as demais classes subsequentes, deverá ser observada a quantidade mínima de Progressões por Mérito Profissional e Tempo Mínimo de Serviço Efetivo, de acordo com a tabela disposta no Anexo IV desta Lei.

## CAPÍTULO IV

### Da Avaliação Periódica de Desempenho Funcional

**Art. 22.** O servidor integrante do quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI será submetido a Avaliação Periódica de Desempenho Funcional, para os fins do inciso II, do artigo 13, desta Lei.

**Art. 23.** A Avaliação Periódica de Desempenho Funcional será realizada em conformidade com os procedimentos e pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho Funcional e Estágio Probatório, previstos no Estatuto da Guarda Civil Municipal de Itajubá.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais

## CAPÍTULO V Das Normas Gerais De Enquadramento

**Art. 24.** Os servidores investidos em cargo de provimento efetivo da Guarda Civil Municipal de Itajubá – GCMI serão automaticamente enquadrados no mesmo cargo que ocupam, mesmas atribuições, respeitados o tempo de efetivo exercício no cargo e a sua respectiva posição na faixa de vencimentos, previstos no Anexo III e as demais disposições deste Capítulo.

**Art. 25.** O enquadramento será realizado obedecendo aos seguintes critérios:

- I – cargo ocupado pelo servidor;
- II – tempo de efetivo exercício no cargo,
- III – o posicionamento inicial no Nível de Capacitação I a que pertence o cargo.

**Art. 26.** O enquadramento será realizado pela Comissão do Plano de Cargos e Carreira da Guarda Civil Municipal, nomeada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

**§ 1º.** À Comissão do Plano de Cargos e Carreira da Guarda Civil Municipal compete:

- I – proceder ao enquadramento de acordo com os critérios estabelecidos nesta Lei e submetê-lo à aprovação do Prefeito;
- II – elaborar as propostas de atos coletivos de enquadramento e encaminhá-las ao Prefeito.

**§ 2º.** Para cumprir o disposto no inciso II, a comissão se valerá dos assentamentos funcionais dos servidores e de informações colhidas junto às chefias dos órgãos onde estejam lotados.

**Art. 27.** A Comissão apresentará ao Prefeito Municipal as listas nominais de enquadramento dos servidores públicos municipais.

**Parágrafo único.** O Prefeito Municipal examinará as propostas dos atos coletivos de enquadramento e solicitará à Comissão as revisões que julgarem necessárias.

**Art. 28.** Feitas as revisões pertinentes, a que se refere o parágrafo único do artigo 27 desta Lei, o Prefeito publicará as listas nominais de enquadramento dos servidores efetivos, através de ato normativo, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a data de publicação desta Lei.

**Art. 29.** O servidor cujo enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de sua publicação, dirigir à Comissão através de petição de revisão devidamente fundamentada e protocolada.

**§ 1º.** Publicada a lista de enquadramento, o servidor que se julgar prejudicado poderá enviar recurso à comissão no prazo de 10 (dez) dias úteis. Caso não seja atendido, poderá pedir reconsideração ao Departamento de Recursos Humanos (DRH) no prazo de 10 (dez) dias úteis.

**§ 2º.** Em caso de indeferimento do pedido, a Secretaria Municipal de Administração, através de seu Departamento de Recursos Humanos deverá dar conhecimento ao servidor dos motivos apresentados, bem como solicitar sua assinatura no instrumento a este pertinente.

**§ 3º.** Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do (DRH) deverá ser publicada no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis a contar do término do prazo fixado no §1º deste artigo.

**Art. 30.** Do enquadramento na nova tabela de estrutura e de vencimento básico, constante no Anexo I desta Lei, não poderá resultar redução de vencimentos para o servidor.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais  
CNPJ 18.025.940/0001-09

**Art. 31.** Não sendo possível encontrar, na tabela de vencimentos, valor equivalente ao salário percebido pelo servidor, este terá, a título de vantagem pessoal, direito a diferença, a qual será incorporada ao salário, para todos os fins de direito, incidindo sobre a mesma, todos os reajustes concedidos pelo Município.

## CAPÍTULO VI Da Lotação

**Art. 32.** A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessários ao desempenho das atividades normais e específicas da Guarda Civil Municipal.

**Art. 33.** A Secretaria de Defesa Social, anualmente, em articulação com os demais órgãos de igual nível hierárquico, estudará a lotação da Guarda Civil Municipal, face aos programas de trabalho a executar.

**§ 1º.** Partindo das conclusões do referido estudo, a Secretaria de Defesa Social apresentará a proposta de lotação da Guarda Civil Municipal para a Secretaria de Administração, da qual deverão constar:

- I – as lotações atuais, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;
- II – a lotação proposta, relacionando as classes de cargos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;
- III – relatório indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos vagos existentes, bem como a criação de novas classes de cargos indispensáveis ao serviço, se for o caso.

**§ 2º.** As conclusões do estudo devem ser remetidas ao prefeito com a devida antecedência, para que se prevejam, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

**Art. 34.** O afastamento do servidor do órgão em que estiver lotado, para ter exercício em outro, só se verificará mediante prévia autorização do Prefeito, para fim determinado e prazo certo, ouvidas as partes interessadas.

**Parágrafo único.** Atendida sempre a conveniência do serviço, o Prefeito poderá alterar a lotação do servidor “ex officio” ou a pedido.

## CAPÍTULO VII Da Manutenção do Quadro

**Art. 35.** Novas classes de cargos poderão ser incorporadas ao Quadro de Pessoal da Guarda Civil Municipal, observadas as disposições deste Capítulo.

**Art. 36.** O comando da Guarda Civil Municipal poderá propor, sempre que necessário, a criação de novos cargos:

**§ 1º.** Da proposta de criação de novos cargos deverão constar:

- I – denominação do cargo que se deseja criar;
- II – descrição das respectivas atribuições e requisitos de instrução e experiência para provimento;
- III – justificativa pormenorizada de sua criação;
- IV – quantitativo de cargos da classe;
- V – vencimento do cargo a ser criado.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais

**§ 2º.** O vencimento do cargo deve ser definido considerando-se os seguintes fatores:

- I – grau de instrução requerido;
- II – experiência exigida;
- III – complexidade e responsabilidade das atribuições.

**§ 3º.** A definição do vencimento deverá resultar da análise comparativa dos fatores do cargo a ser criado, com os fatores dos cargos já existentes no quadro.

**Art. 37.** Cabe ao Secretário de Administração analisar a proposta e verificar:

- I – se há dotação orçamentária e previsão na LDO (lei de diretrizes orçamentárias) para a criação de novo cargo;
- II – no caso de vacância do cargo, não há necessidade de previsão na LDO para que o cargo seja ocupado novamente;
- III – se suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições dos cargos existentes.

**Art. 38.** De acordo com as conclusões da análise, o Secretário de Administração dará parecer favorável ou desfavorável à criação de novo cargo.

**§ 1º.** Se o parecer for favorável será encaminhado ao Prefeito para decisão e imediato envio do respectivo projeto de lei à Câmara Municipal.

**§ 2º.** Se o parecer for desfavorável, pela inobservância de algum dos itens do artigo anterior, será imediatamente encaminhado ao órgão interessado, enviando-se uma cópia ao Prefeito.

**Art. 39.** Aprovada a criação de nova classe, deverá a Secretaria de Administração determinar que seja a mesma incorporada à parte permanente do quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal.

## CAPÍTULO VIII Do Treinamento

**Art. 40.** Fica instituído como atividade permanente na Guarda Civil Municipal, o treinamento de seus servidores, tendo como objetivos:

- I – modificar, implantar e desenvolver comportamentos, posturas, hábitos e valores necessários ao digno exercício da função pública;
- II – capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;
- III – estimular os rendimentos funcionais, criando condições propícias para o constante aperfeiçoamento dos servidores;
- IV – integrar os objetivos de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

**Parágrafo único.** Além dos servidores efetivos, somente poderão participar dos treinamentos os ocupantes dos cargos em comissão que forem servidores do quadro de pessoal da Guarda Civil Municipal de Itajubá e demais instituições de segurança pública e/ou correlatas as atribuições por determinação do Comandante da GCMI.

**Art. 41.** O treinamento será de três tipos:



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá – Minas Gerais  
CNPJ 18.025.940/0001-09

- I – de integração tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através da apresentação da organização e funcionamento da Guarda Civil Municipal de Itajubá e técnicas operacionais;
- II – de capacitação, formação, reciclagem, desenvolvimento, entre outros, objetivando dotar o servidor de maiores conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado;
- III – de adaptação: com a finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que o servidor vinha exercendo até o momento.

**Art. 42.** O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado:

- I – preferencialmente pela Guarda Civil Municipal, através de equipe de treinamento e com a utilização de recursos próprios da Administração Municipal ou firmação de convênio com outras instituições;
- II – através da contratação de especialistas ou entidades especializadas, quando se julgar necessário Mediante solicitação do Comandante da Guarda Civil Municipal para a Administração Municipal.

**Art. 43.** As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

- I – Identificando e estudando, no âmbito dos respectivos órgãos, as áreas carentes de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias à solução dos problemas identificados e à execução dos programas propostos;
- II – Facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as providências necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa.

**Art. 44.** A Secretaria Municipal de Defesa Social em colaboração com os demais órgãos de igual nível hierárquico, elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento.

**§ 1º.** Os programas de treinamento serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

**§ 2º.** Os treinamentos serão oferecidos aos servidores em duas modalidades, a primeira através de convocação e a segunda, através de convite.

**§ 3º.** Após a fixação do programa de treinamento na modalidade convite, o mesmo será divulgado para que os servidores interessados possam pleitear a sua participação.

**Art. 45.** Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá atividades de treinamento em serviço com seus subordinados, observados critérios de oportunidade e conveniência, em consonância com o programa de desenvolvimento estabelecido pela Secretaria Municipal de Defesa Social, através de:

- I – reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;
- II – divulgação de normas legais e elementos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;
- III – utilização de rodízio e de outros métodos de treinamento em serviço, adequados a cada caso.

## CAPÍTULO IX Das Disposições Finais e Transitórias



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais

**Art. 46.** Os prazos previstos nesta Lei serão contados em dias corridos, não se computando o dia inicial e prorrogando-se para o primeiro dia útil seguinte o vencimento que incidir em sábado, domingo, feriado, ponto facultativo ou dia em que, por qualquer motivo, não houver expediente na repartição pública.

**Parágrafo único.** Os prazos pendentes de publicação serão dilatados em tantos dias quantos forem relativos ao atraso na circulação de órgão oficial.

**Art. 47.** O Poder Executivo Municipal regulamentará a presente lei, no que couber.

**Art. 48.** As despesas decorrentes da implantação da presente Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento vigente, suplementadas se necessário.

**Art. 49.** Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Itajubá, 27 de março de 2024, 205º anos da fundação e 176º da elevação a Município.

**CHRISTIAN GONÇALVES TIBURZIO E SILVA**  
Prefeito Municipal

REGISTRE-SE E PUBLIQUE-SE

**TALITA DE LIMA SILVA ANTUNES**  
Secretária Municipal de Governo



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais  
CNPJ 18.025.940/0001-09

## ANEXO I

### TABELA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL POR MÉRITO

<b>INTERSTÍCIOS</b>	<b>TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)</b>	<b>LETRA</b>	<b>PADRÃO DE VENCIMENTO</b>
0	0	A	R\$ 2.382,29
1	3	B	R\$ 2.549,05
2	6	C	R\$ 2.727,48
3	9	D	R\$ 2.918,41
4	12	E	R\$ 3.122,70
5	15	F	R\$ 3.341,28
6	18	G	R\$ 3.575,17
7	21	H	R\$ 3.825,44
8	24	I	R\$ 4.093,22
9	27	J	R\$ 4.379,74
10	30	K	R\$ 4.686,33
11	33	L	R\$ 5.014,37



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais

## ANEXO II

### TABELA DE CARGA HORÁRIA MÍNIMA PARA PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

<b>CARGO</b>	<b>NÍVEL DE CAPACITAÇÃO</b>	<b>CARGA HORÁRIA MÍNIMA EM CURSO DE CAPACITAÇÃO</b>
Guarda Civil Municipal de Segurança	I	Exigido durante o estágio probatório.
	II	120 horas
	III	150 horas



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais  
CNPJ 18.025.940/0001-09

## ANEXO III

### TABELA DE PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

TEMPO DE SERVIÇO (ANOS)	LETRA	PADRÃO DE VENCIMENTO (R\$)	NÍVEL DE PROGRESSÃO POR CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL		
			I	II	III
0	A	2.382,29	2.382,29		
3	B	2.549,05	2.549,05	2.727,48	
6	C	2.727,48	2.727,48	2.918,41	3.122,70
9	D	2.918,41	2.918,41	3.122,70	3.341,28
12	E	3.122,70	3.122,70	3.341,28	3.575,17
15	F	3.341,28	3.341,28	3.575,17	3.825,44
18	G	3.575,17	3.575,17	3.825,44	4.093,22
21	H	3.825,44	3.825,44	4.093,22	4.379,74
24	I	4.093,22	4.093,22	4.379,74	4.686,33
27	J	4.379,74	4.379,74	4.686,33	5.014,37
30	K	4.686,33	4.686,33	5.014,37	5.365,37
33	L	5.014,37	5.014,37	5.365,37	5.740,94



# PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAJUBÁ

Av. Dr. Jerson Dias, 500 - Estiva  
CEP 37500-279 - Itajubá - Minas Gerais

## ANEXO IV

### TABELA DE GRADUAÇÃO POR ANTIGUIDADE

<b>CLASSE DE GRADUAÇÃO</b>	<b>QUANTIDADE DE PROGRESSÕES POR MÉRITO PROFISSIONAL</b>	<b>TEMPO MÍNIMO DE SERVIÇO EFETIVO (ANOS)</b>
Terceira Classe	0	0
Segunda Classe	2	7
Primeira Classe	5	16
Classe Especial	8	25
Classe Distinta	11	34