

**LEI Nº 7237**

PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL  
Nº 4908 de 03/08/2015

**INSTITUI O PLANO DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS INTEGRANTES DO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS DA AGÊNCIA MUNICIPAL DE REGULAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS DELEGADOS DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM - AGERSA.**

A Câmara Municipal de Cachoeiro de Itapemirim, Estado do Espírito Santo, **APROVA** e o Prefeito Municipal **SANCIONA** a seguinte Lei:

## **CAPÍTULO I**

### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Esta Lei institui o Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira dos servidores públicos municipais integrantes do Quadro de Cargos da Agência Municipal de Regulação dos Serviços Públicos Delegados de Cachoeiro de Itapemirim - AGERSA.

**Art. 2º** - Considera-se cargo público aquele composto por um conjunto de atribuições, atividades e responsabilidades cometidas ao servidor, criados por lei, com denominação própria, quantidade especificada e pagamento pelo orçamento da AGERSA.

**Art. 3º** - O Quadro de Cargos é aquele que envolve a sistematização dos cargos voltados para a prática das atribuições relativas à execução de atividades administrativas e organizacionais da AGERSA, compreendendo planejamento, organização, execução, fiscalização, coordenação e controles de natureza estratégica e operacional, aplicáveis no âmbito interno da AGERSA.

**Art. 4º** - É considerado servidor público municipal o servidor cuja relação funcional com a AGERSA é regida pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipal do Município de Cachoeiro de Itapemirim, ocupante de cargo público com vínculo efetivo com a Municipalidade.

## **CAPÍTULO II**



## DAS ESPECIFICAÇÕES GERAIS APLICÁVEIS AO PLANO DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA

**Art. 5º** - Para os fins de aplicação do Plano de Cargos, Vencimentos e Carreira aprovado por esta Lei, devem ser utilizados os conceitos gerais constantes nos incisos deste Artigo:

**I.** Cargo - é o conjunto de atribuições, atividades, tarefas, responsabilidades, funções e demais atribuições inerentes à sua natureza, organizados de forma a cumprir objetivos mediante a utilização de informações, tecnologias, relacionamentos e articulações que contribuam para o cumprimento da missão da AGERSA junto à sociedade;

**II.** Grupo Salarial - é a faixa de vencimentos que corresponde ao enquadramento do cargo, observados requisitos básicos como o nível de instrução formal exigido para a sua ocupação e a experiência profissional prática de cada cargo, disposta em **padrões de vencimentos básicos, progressivos**, por onde pode evoluir o servidor pelos critérios de promoção vertical ou qualificação previstos nesta Lei;

**III.** Classe - é a entidade que subdivide a classificação salarial dos cargos, observados a natureza e as consequências das atividades desempenhadas e as competências;

**IV.** Nível - é o símbolo indicativo, numérico, escalonado de I a V e grau de habilitação específica exigida para o desempenho das atribuições do cargo, com o correspondente valor de remuneração na Tabela de Vencimentos;

**V.** Grupo Ocupacional - Conjunto de cargos que se referem às atividades correlatas ou da mesma natureza de trabalho.

**VI.** Quadro de Cargos é o conjunto correlacionado de cargos a partir da sua natureza, objetivos, legislação, atribuições, atividades, responsabilidades, relacionamentos, serviços finais prestados e demais especificidades que justificam tratamento geral e diferenciado no âmbito da AGERSA.

### CAPÍTULO III

### DA ESTRUTURA DO SISTEMA DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA

**Art. 6º**- A Estrutura do Quadro de Cargos relativos à AGERSA constitui-se dos Grupos Ocupacionais:

**I.** Grupo Ocupacional Nível Superior – compreende aos cargos que são inerentes às atividades relacionadas aos serviços de assessoramento, execução, supervisão e para os quais são exigidas habilitação legal e formação profissional de nível superior.

**II.** Grupo Ocupacional de apoio Administrativo Operacional – compreende os cargos a que são inerentes às atividades de nível médio e auxiliares, relacionados com o serviços de natureza técnica e administrativa bem como os serviços gerais, limpeza e conservação;

**III.** Grupo Ocupacional Técnico - compreende os cargos de técnicos de Regulação que são inerentes as atividades de coordenar, orientar e acompanhar o andamento das atividades, aplicar as sanções aos titulares de concessões, permissões e autorizações e a fiscalização dos serviços públicos regulados.

**Art. 7º** – Os cargos dos Grupos Ocupacionais da Estrutura do Quadro de Pessoal da AGERSA são subdivididos em Classes e, para cada classe, estabelecidos níveis e conseqüentemente as respectivas referências/padrão.

**Art. 8º** – Para a classificação dos cargos constantes deste Plano, e respectivos vencimentos, são estabelecidos:

**I.** Os cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior subdividem-se nas Classes Junior, Pleno, Sênior e Especial.

**II.** Grupo Ocupacional Técnico - Coordenadorias subdividem-se nas Classes Junior, Pleno, Sênior e Especial

**III.** Os cargos do Grupo Administrativo Operacional subdividem-se nas Classes Junior, Pleno, Sênior e Especial.

**IV.** Níveis Salariais escalonam-se de I a IV ou de I a III nos cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior, Grupo Ocupacional Técnico e os cargos do Grupo Administrativo Operacional.

**Art. 9º** – Os requisitos para as Classes referentes aos cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior serão:

**Junior** – Ensino Superior completo;

**Pleno** – acima de 08 (oito) anos de efetivo exercício funcional nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com total de 80 horas;

**Sênior** – acima de 16 (dezesesseis) anos de efetivo exercício funcional nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com um total mínimo de 180 horas;

**Especial** – acima de 24 (vinte e quatro) anos de efetivo exercício nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento, com um total mínimo de 280 horas;

**Art. 10** – Os requisitos para as Classes referentes aos cargos do Grupo Administrativo e Operacional serão:

**Junior** – Ensino Médio completo;

**Pleno** – acima de 08 (oito) anos de efetivo exercício nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento com total de 80 horas;

**Sênior** – acima de 16 (dezesesseis) anos de efetivo exercício nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento com total de 180 horas.

**Especial** – acima de 24 (vinte e quatro) anos de efetivo exercício nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento com um total mínimo de 280 horas.

**Art. 11** – Os requisitos para as Classes referentes aos cargos do Grupo Técnico serão:

**Júnior** – Ensino Médio completo;

**Pleno** – acima de 08 (oito) anos de efetivo exercício nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento com total de 80 horas;

**Sênior** – acima de 16 (dezesesseis) anos de efetivo exercício nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento com total de 180 horas.

**Especial** – acima de 24 (vinte e quatro) anos de efetivo exercício nesta Agência e comprovação de cursos de treinamento e aperfeiçoamento com um total mínimo de 280 horas.

**Art. 12** - A tabela de classificação dos cargos com os respectivos Grupos Ocupacionais, classes, níveis, referência, está constante no Anexo I desta Lei.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DO SISTEMA DE VENCIMENTO**

**Art. 13** - Fica definida como base para a fixação dos vencimentos dos servidores da AGERSA a Unidade Padrão de Vencimentos (UPV's), cujo valor unitário equivale a R\$ 8,05 (oito reais e cinco centavos).

**§ 1º.** O quantitativo de UPV's para cada cargo de carreira pertencente aos Quadros de Cargos da AGERSA é o constante na tabela de vencimentos fixados no anexo I desta Lei.

**§ 2º.** O valor da Unidade Padrão de Vencimentos (UPV's) será corrigida, anualmente, por meio de Lei Municipal;

**§ 3º.** A aplicação da correção de que trata o parágrafo anterior respeitará os limites de gastos com pessoal exigidos pela Lei Complementar nº 101/2000 – (Lei de Responsabilidade Fiscal), devendo o mesmo, caso necessário, sofrer redução de seu valor até aquele permitido por lei.

## CAPÍTULO V

### DA DINÂMICA DE ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE CARGOS, VENCIMENTOS E CARREIRA

#### Seção I

#### DO INGRESSO NO QUADRO DA AGERSA

**Art. 14** - O ingresso no quadro da AGERSA dar-se-á no padrão inicial do grupo salarial, classe e nível de enquadramento do cargo, por concurso público de provas ou de provas e títulos, definidos em função da natureza do cargo e das atividades a serem desempenhadas, conforme constar no edital específico do concurso.

**Art. 15** - Os editais de concurso público de provas ou de provas e títulos devem conter obrigatoriamente:

**I.** A indicação do cargo e as atividades a serem desempenhadas, objeto do concurso, assim como o regime jurídico da relação funcional com a AGERSA;

**II.** O valor do vencimento inicial, a jornada e demais condições de trabalho;

**III.** A quantidade de vagas a serem oferecidas para preenchimento, definidas por cargo;

**IV.** Definição da natureza e a descrição das atividades centrais do cargo;

**V.** O local, o período e o horário para realização das inscrições, assim como os documentos a serem exigidos do candidato;

**VI.** As provas a serem exigidas dos candidatos;

**VII.** Os conteúdos a serem exigidos em cada prova;

**VIII.** As datas, os locais, o horário, a duração das provas a serem aplicadas, assim como as condições exigidas dos candidatos para a participação em cada uma delas;

**IX.** As provas práticas que forem exigidas de acordo com a natureza do cargo e as atividades a serem executadas;

**X.** O prazo de validade do concurso;

**XI.** Os títulos a serem considerados, se for o caso, com a tabela de pontuação correspondente;

**XII.** Demais condições que sejam necessárias ao cumprimento dos objetivos do concurso público de provas ou de provas e títulos.

**Art. 16** - O planejamento, a organização e a execução do concurso público de provas ou de provas e títulos poderão ser contratados com instituição especializada, nos termos e condições exigidas pela Administração Pública Municipal.

## Seção II

### DA PROGRESSÃO FUNCIONAL E DA QUALIFICAÇÃO TÉCNICA DOS SERVIDORES DA AGERSA

**Art. 17** - Considera-se a elevação do servidor para o nível e a classe imediatamente superior do cargo ocupado, atendendo os requisitos constante no Anexo II desta Lei.

**Art. 18** - O servidor será promovido desde que atendidos os requisitos exigidos nos arts. 9º, 10 e 11 desta Lei.

**Parágrafo único.** A qualificação do servidor da AGERSA tem como o objetivo aprimorar a formação dos servidores do quadro efetivo e o desempenho das atividades de regulação no âmbito de atuação de cada cargo desta Agência Reguladora.

**Art. 19** - Fica instituída a Política de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pela AGERSA - Agência Municipal de Regulação de Cachoeiro de Itapemirim, com as seguintes finalidades:

**I** - melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão;

**II** - desenvolvimento permanente do servidor público;

**III** - adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual;

**IV** - divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e

**V** - racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

**Parágrafo único.** Para os fins desta lei, entende-se por:

**I** - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

**II** - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e

**III** - eventos de capacitação: cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública.

**Art. 20** - São diretrizes da Política de Desenvolvimento de Pessoal:

**I** - incentivar e apoiar o servidor público em suas iniciativas de capacitação voltadas para o desenvolvimento das competências institucionais e individuais;

**II** - assegurar o acesso dos servidores a eventos de capacitação interna ou externamente ao seu local de trabalho;

**III** - promover a capacitação gerencial do servidor e sua qualificação para o exercício de atividades de direção e assessoramento;

**IV** - incentivar e apoiar as iniciativas de capacitação promovidas pelas próprias instituições, mediante o aproveitamento de habilidades e conhecimentos de servidores de seu próprio quadro de pessoal;



**V** - estimular a participação do servidor em ações de educação continuada, entendida como a oferta regular de cursos para o aprimoramento profissional, ao longo de sua vida funcional;

**VI** - incentivar a inclusão das atividades de capacitação como requisito para a promoção funcional do servidor nas carreiras da administração pública, e assegurar a ele a participação nessas atividades;

**VII** - considerar o resultado das ações de capacitação e a mensuração do desempenho do servidor complementares entre si;

**VIII** - oferecer e garantir cursos de formação, respeitadas as normas específicas aplicáveis a cada carreira ou cargo, aos servidores que ingressarem no setor público, inclusive àqueles sem vínculo efetivo com a administração pública;

**IX** - avaliar permanentemente os resultados das ações de capacitação;

**X** - elaborar o plano anual de capacitação da instituição, compreendendo as definições dos temas e as metodologias de capacitação a serem implementadas;

**XI** - promover entre os servidores ampla divulgação das oportunidades de capacitação.

## **CAPÍTULO VI**

### **DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES**

**Art. 21** - Considera-se enquadramento do servidor a definição da sua condição funcional individual e específica em termos de identificação do nível relativo ao vencimento básico, nos termos da sua classificação.

**Art. 22** - O padrão de vencimento básico do servidor deve ser identificado de acordo com o tempo de serviço prestado exclusivamente à AGERSA, com observância dos critérios definidos nesta Lei.

**Art. 23** - O enquadramento da condição funcional individual e específica do servidor, para definição do nível e classe de vencimento básico de acordo com

a situação aprovada por esta Lei, deve ser efetuada com fundamento no tempo de serviço e qualificação técnica constante dos incisos deste artigo:

**I** - até 01 (um) ano de serviço: nível I, Junior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional, e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**II** - de 01 (um) e 01 (um) dia a 02 (dois) anos de serviço: nível II, Junior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional, e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**III** - de 02 (dois) anos e 01 (um) dia a 04 (quatro) anos de serviço e 40 h de qualificação técnica: nível III, Junior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**IV** - de 04 (quatro) anos e 01 (um) dia a 06 (seis) anos de serviço e 60 h de qualificação técnica: nível IV, Junior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior

**V** - de 06 (seis) anos e 01 (um) dia a 08 (oito) anos de serviço e 80 h de qualificação técnica: nível V, Junior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**VI** - de 08 (oito) anos e 01 (um) dia a 10 (dez) anos de serviço e 100 h de qualificação técnica: nível I, Pleno; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**VII** - de 10 (dez) anos e 01 (um) dia a 12 (doze) anos de serviço e 120 h de qualificação técnica: nível II, Pleno; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**VIII** - de 12 (doze) anos e 1 (um) dia a 14 (catorze) anos de serviço e 140 h de qualificação técnica: nível III, Pleno; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**IX** - de 14 (catorze) anos e 1 (um) dia a 16 (dezesesseis) anos de serviço e 160 h de qualificação técnica: nível IV, Pleno; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**X** - de 16 (dezesesseis) anos e 1 (um) dia a 18 (dezoito) anos e 200 h de qualificação técnica: nível I, Sênior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**XI** - de 18 (dezoito) anos e 1 (um) dia a 20 (vinte) anos e 220 h de qualificação técnica: nível II, Sênior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**XII** - de 20 (vinte) anos e 1 (um) dia a 22 (vinte e dois) anos e 240 h de qualificação técnica: nível III, Sênior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**XIII** - de 22 (vinte e dois) anos e 1 (um) dia a 24 (vinte e quatro) anos e 260 h de qualificação técnica: nível IV, Sênior; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**XIV** - de 24 (vinte e quatro) anos e 1 (um) dia a 26 (vinte e seis) anos e 310 h de qualificação técnica: nível I, Especial; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional, e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**XV** - de 26 (vinte e seis) anos e 1 (um) dia a 28 (vinte e oito) anos e 330 h de qualificação técnica: nível II, Especial; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional, e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior;

**XVI** - de 28 (vinte e oito) anos e 1 (um) dia a 30 (trinta) anos e 360 h de qualificação técnica: nível III, Especial; para os cargos do Grupo Ocupacional Técnico, cargos do Grupo Administrativo Operacional, e cargos do Grupo Ocupacional Nível Superior.

## **CAPÍTULO VII DO QUINQUÊNIO**

**Art. 24** - O adicional por tempo de serviço será concedido por quinquênio de efetivo exercício prestado exclusivamente à Administração Municipal.

**§ 1º.** O cálculo da gratificação será feito sobre o vencimento do cargo efetivo, nas seguintes bases: até o terceiro quinquênio, 5% (cinco por cento) por quinquênio, a partir do quarto quinquênio, 10 % (dez por cento) por quinquênio.

**§ 2º.** No caso de acumulação lícita de cargos, a gratificação adicional será computada em razão do tempo de serviço de cada um dos cargos.

**§ 3º.** A apuração do quinquênio será feita em dias e o total convertido em anos, considerados estes sempre como de trezentos e sessenta e cinco dias.

**§ 4º.** O adicional de que trata o "caput" deste artigo, será devido e pago a partir do dia imediato àquele em que o servidor completar o quinquênio.

## **CAPÍTULO VIII DA FÉRIAS-PRÊMIO**

**Art. 25** - Serão concedidas férias-prêmio de 6 (seis) meses, com todos os direitos e vantagens do cargo, ao servidor em atividade que as requerer, após cada 10 (dez) anos de efetivo exercício em serviço público no Município de Cachoeiro de Itapemirim.

**Art. 26** - Não serão concedidas férias prêmio ao servidor que, dentro do decênio:

**I** - houver sofrido pena de suspensão ou punido com outra sanção disciplinar em decorrência de inquérito administrativo;

- II** – houver faltado ao serviço injustificadamente;
- III** – houver gozado licença para tratamento de sua saúde ou de pessoa da família por prazo superior a 120 (cento e vinte) dias ininterruptos ou não.

**Art. 27** - Em caso de acumulação lícita, o servidor fará jus a férias prêmio em relação a cada um dos cargos acumulados.

**Art. 28**- O servidor com direito a férias prêmio poderá optar pela gratificação-assiduidade a qual corresponderá a 25% do valor de seu vencimento padrão.

## **CAPÍTULO IX**

### **DA GRATIFICAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO ACADÊMICA**

**Art. 29** - A gratificação de especialização acadêmica será concedida aos servidores enquadrados no Grupo Ocupacional Nível Superior integrantes desta Lei, em caráter permanente, conforme o que consta dos incisos deste artigo:

**I** -10% (dez por cento) do salário-base para os cursos de pós-graduação *lato sensu*, com no mínimo 360 (trezentos e sessenta horas) e monografia aprovada;

**II** - 20% (vinte por cento) do salário-base para os cursos de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de mestrado, com dissertação aprovada;

**III** - 30% (trinta por cento) do salário-base para os cursos de pós-graduação *stricto sensu*, em nível de doutorado, com tese aprovada.

**§ 1º.** Para obtenção da gratificação de que trata o caput deste Artigo, o servidor interessado deverá protocolar o seu requerimento junto ao protocolo geral desta Agência, anexando cópia autenticada do certificado de conclusão dos cursos, devidamente registrados, a que se referem os incisos I, II e III;

**§ 2º.** Somente serão aceitos os cursos de especialização relacionados com as atribuições do cargo ou com finalidade da AGERSA para efeito de concessão da gratificação de especialização acadêmica,

§ 3º. Após o cumprimento do parágrafo anterior e a devida análise da documentação apresentada, a gratificação estabelecida neste artigo será automática, devendo a Unidade de Recursos Humanos desta Agência providenciar os atos necessários para a sua concessão.

§ 4º. Fica mantido o direito à percepção da gratificação de especialização acadêmica aos servidores que já estejam percebendo, nas mesmas condições anteriormente autorizadas, inclusive àqueles que já estavam matriculados em cursos de pós-graduação ou já tinham concluído cursos de pós-graduação.

§ 5º. É vedada a percepção cumulativa da gratificação de especialização acadêmica, devendo o servidor ou empregado público municipal, na hipótese de um novo curso em nível de pós-graduação, optar por uma delas para fins de seu recebimento.

## CAPÍTULO X

### DA GRATIFICAÇÃO DE VALORIZAÇÃO DA ATIVIDADE TÉCNICA ESPECIALIZADA

**Art. 30** - A gratificação de valorização da atividade técnica especializada passa a ser concedida ao servidor público municipal ocupante de cargos com a denominação "técnico", a partir da vigência desta Lei, no percentual de 15% (quinze por cento) calculado sob o salário-base, no caso de conclusão de curso superior em qualquer área, com diploma devidamente registrado pelo MEC, acrescido de curso de pós graduação, lato sensu, afim à área de atuação de seu cargo, com monografia aprovada.

## CAPÍTULO XI

### DA COMISSÃO DE LICITAÇÃO

**Art. 31** - Os servidores nomeados para compor a Comissão de Licitação, bem como o Pregoeiro Oficial da AGERSA farão jus ao adicional por função nos seguintes valores:

I - 75 (setenta e cinco) UVP's ao Pregoeiro;

**II** – 75 (setenta e cinco) UVP's ao Presidente da Comissão de Licitação;

**III** – 25 (vinte e cinco) UVP's aos membros titulares da Comissão Permanente de Licitação, bem como aos suplentes no período que assumirem a função;

**IV** – 25 (vinte e cinco) UVP's aos membros titulares da equipe de apoio do Pregoeiro, bem como aos suplentes no período que assumirem a função.

## **CAPÍTULO XII**

### **DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO**

**Art. 32** - O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento), em relação à hora normal de trabalho.

## **CAPÍTULO XIII**

### **DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**Art. 33** - Os servidores regularmente investidos, pertencentes aos quadros de cargos definidos por esta Lei farão jus, além de seus vencimentos, ao benefício auxílio-alimentação, instituído pela Lei Municipal nº 5.828, de 26 de abril de 2006, e suas alterações posteriores, em caráter permanente.

## **CAPÍTULO XIV**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 34** – O quantitativo e descrição detalhada dos cargos desta Lei são os constantes na estrutura Administrativa.

**Art. 35** – Os servidores terão direito ao vale transporte, em conformidade com a legislação pertinente.

**Art. 36** - Fica expressamente proibido o enquadramento determinado por desvio de função, excetuando-se os casos recomendados por laudo médico.

**Parágrafo único.** Na ocorrência do desvio de função irregular, será considerada responsabilizada e punida na forma da Lei, a chefia que o permitiu.

**Art. 37** - Aos servidores fica assegurado o direito a um dia de folga na data de seu aniversário, podendo esta folga ser adiantada ou postergada em uma semana na hipótese do dia de seu aniversário coincidir com sábado, domingo ou feriado, não sendo permitido o pagamento deste dia de folga em espécie, caso o mesmo não seja gozado.

**Art. 38** - Fica autorizado o pagamento de diárias e despesas, no interesse da AGERSA, a Servidores Municipais cedidos ou lotados na Agência.

**Art. 39** - SUPRIMIDO.

**Art. 40** - Fica autorizada a AGERSA a filiar-se a associações de agências reguladoras e entidades afins, mantendo em dia as contribuições financeiras.

**Art. 41** - As disposições da Lei Municipal nº 4009/1994 - Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Cachoeiro de Itapemirim, serão aplicadas pelo Diretor Presidente através de ato administrativo próprio.

**Art. 42** - Fica autorizado o Diretor Presidente da AGERSA dispor, mediante resolução, sobre a organização e funcionamento da Agência, quando não implicar aumento de despesa nem criação ou extinção de órgãos públicos.

**Art. 43** - As despesas com a execução da presente Lei correrão à conta de dotações Orçamentárias previstas para esta Agência, ficando o Presidente da AGERSA autorizado, se necessário, proceder à suplementação.

**Art. 44** - Quaisquer das situações não abrangidas por esta Lei aplicar-se-á o disposto na Lei Orgânica do Município.

**Art. 45** - Aos servidores da AGERSA serão aplicados os dispositivos da Lei Municipal nº 4009/1994 - Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Cachoeiro de Itapemirim.

**Art. 46** - Os cargos denominados como coordenação em regulação previstos no quadro da AGERSA passarão ter a denominação de técnico em regulação.



**Art. 47** - O tempo de serviço prestado no âmbito da AGERSA até a publicação desta lei será considerado para todos os efeitos legais, tais como, promoções e progressões na carreira dos servidores efetivos, assim como vantagens decorrentes do tempo de serviço, como biênio, quinquênio, férias prêmio e aposentadoria por tempo de contribuição.

**Art. 48** - As vantagens concedidas aos servidores da AGERSA até a publicação desta lei ficam incorporadas permanentemente aos seus vencimentos-base para todos os efeitos legais.

**Art. 49** - Os adicionais previstos nos Capítulos VII e VIII desta lei somados não poderão ultrapassar cumulativamente o percentual de 70% (setenta por cento).

**Art. 50** - Esta Lei entrará em vigor a partir da data de sua publicação, com efeitos financeiros, inclusive, para as vantagens previstas nesta lei, a partir de 01 de janeiro de 2015.

Cachoeiro de Itapemirim-ES, 31 de julho de 2015.

**CARLOS ROBERTO CASTEGLIONE DIAS**

**Prefeito Municipal**

## ANEXO I

A TABELA DE CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS COM OS RESPECTIVOS GRUPOS OCUPACIONAIS, CLASSES E NÍVEIS.

NÍVEL TÉCNICO		Percentuais	Projeção em Reais (R\$)	Projeção em UPV's
Junior	<i>I</i>	-	2.000,00	248,45
	<i>II</i>	2,00%	2.040,00	253,42
	<i>III</i>	2,00%	2.080,80	258,48
	<i>IV</i>	2,00%	2.122,42	263,65
	<i>V</i>	2,00%	2.164,86	268,93
Pleno	<i>I</i>	4,00%	2.251,46	279,68
	<i>II</i>	3,00%	2.319,00	288,07
	<i>III</i>	3,00%	2.388,57	296,72
	<i>IV</i>	3,00%	2.460,23	305,62
Sênior	<i>I</i>	11,00%	2.730,86	339,24
	<i>II</i>	3,50%	2.826,44	351,11
	<i>III</i>	3,50%	2.925,36	363,40
	<i>IV</i>	3,50%	3.027,75	376,12
ESPECIAL	<i>I</i>	15,50%	3.497,05	434,42
	<i>II</i>	4,00%	3.636,93	451,79
	<i>III</i>	4,00%	3.782,41	469,85

Praça Jerônimo Monteiro, 32 • Centro  
Cachoeiro de Itapemirim • ES • Cep 29300-170 • C. Postal 037  
Tel.: 28 3155-5317 • Fax: 28 3155-5274



Prefeitura Municipal de  
Cachoeiro de Itapemirim

NÍVEL SUPERIOR		Percentuais	Projeção	Projeção em UPV's
Junior	I	-	3.500,00	434,78
	II	2,50%	3.587,50	445,65
	III	2,50%	3.677,19	456,79
	IV	2,50%	3.769,12	468,21
	V	2,50%	3.863,35	479,92
Pleno	I	4,00%	4.017,88	499,12
	II	3,00%	4.138,42	514,09
	III	3,00%	4.262,57	529,52
	IV	3,00%	4.390,44	545,40
Sênior	I	11,00%	4.873,39	605,39
	II	3,50%	5.043,96	626,58
	III	3,50%	5.220,50	648,51
	IV	3,50%	5.403,22	671,21
ESPECIAL	I	15,50%	6.240,72	775,24
	II	4,00%	6.490,35	806,25
	III	4,00%	6.749,96	838,50

NÍVEL MÉDIO		Percentuais	Projeção	Projeção em UPV's
Junior	I	-	1.500,00	186,32
	II	2,00%	1.530,00	190,06
	III	2,00%	1.560,60	193,86
	IV	2,00%	1.591,81	197,74
	V	2,00%	1.623,65	201,70
Pleno	I	3,00%	1.672,36	207,75
	II	2,50%	1.714,17	212,94
	III	2,50%	1.757,02	218,26
	IV	2,50%	1.800,95	223,72
Sênior	I	8,50%	1.954,03	242,74
	II	3,00%	2.012,65	250,09
	III	3,00%	2.073,03	257,52
	IV	3,00%	2.135,22	265,24
ESPECIAL	I	12,00%	2.391,44	297,07
	II	3,50%	2.475,14	307,47
	III	3,50%	2.561,77	318,23

(Emenda Modificativa Nº 65/2015)  
Praça Jerônimo Monteiro, 32 • Centro  
Cachoeiro de Itapemirim • ES • Cep 29300-170 • C. Postal 037  
Tel.: 28 3155-5317 • Fax: 28 3155-5274



Prefeitura Municipal de

## ANEXO II

### QUALIFICAÇÃO TÉCNICA DOS SERVIDORES DA AGERSA

1. Os servidores para fazerem jus à elevação de nível e classe, disposto no art. 17 desta lei, deverão cumprir os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários ao desempenho das atividades de desenvolvimento tecnológico, gestão, planejamento, regulação, fiscalização, gestão, planejamento e infra-estrutura, quando em efetivo exercício do cargo.

2. Os requisitos técnico-funcionais, acadêmicos e organizacionais necessários à percepção da progressão e promoção, abrangem o nível de capacitação que o servidor possua em relação a:

I - conhecimento dos serviços que lhe são afetos, na sua operacionalização e na sua gestão; e

II - formação acadêmica e profissional, obtida mediante participação, com aproveitamento, nas seguintes modalidades de cursos:

a) doutorado;

b) mestrado; ou

c) pós-graduação lato sensu, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula.

III - à participação em cursos de capacitação ou qualificação, na forma disposta nesta lei.

3. Os cursos de graduação, pós graduação, mestrado e doutorado, para fins previstos nesta lei, serão considerados somente se reconhecidos pelo Ministério da Educação e, quando realizados no exterior, deverão ser revalidados por instituição nacional competente. O diploma, devidamente registrado, de conclusão dos créditos. Também será aceito Certificado/ declaração de conclusão, desde que acompanhado do histórico do curso, na área de formação



de Regulação, Gestão Pública e áreas afins, de acordo com o cargo de ocupação na agência.

4. Os Cursos de Qualificação Técnica presencial ou não presencial com carga horária entre 40 a 360 horas, observadas o disposto nos capítulos III e VI, serão considerados somente se certificados por uma instituição reconhecida pelo Ministério da Educação e, quando realizados no exterior, deverão ser revalidados por instituição nacional competente, instituições públicas de ensino, instituições de ensino superior, instituições filantrópicas sem fins lucrativos, certificação emitida por cursos de extensão convalidados por Instituição de Ensino Superior – IES e Agências Reguladoras.
5. Serão considerados Cursos de Qualificação Técnica os que contribuam para o desenvolvimento e aprimoramento técnico-científico na área de conhecimento específica atribuída a cada cargo ou nas áreas de conhecimento afetas aos trabalhos de regulação de serviços públicos, podendo ser na forma de cursos, congressos e seminários, workshop, curso de extensão, treinamento, capacitação, especialização, graduação e pós- graduação (*latu e strictu senso*);
6. O servidor que concluir cursos com aproveitamento, antes da aprovação desta lei, poderá aproveitá-los para feitos previstos nesta lei mediante comprovação dos documentos.
7. Será aceita para fins de concessão da progressão e promoção a acumulação do somatório de cursos de qualificação técnica, desde que atendidos os critérios estabelecidos nesta lei.
8. Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor Presidente da AGERSA.

