



**JOÃO MONLEVADE**

PREFEITURA MUNICIPAL

Administração 2021-2024

**LEI Nº 2527/ 2.023,  
DE 20 DE ABRIL DE 2.023.**

**“APROVA O ACORDO COLETIVO FIRMADO ENTRE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE JOÃO MONLEVADE E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE, NOVA ERA, ALVINÓPOLIS E DOM SILVÉRIO - SINTRAMON - SINTRAMON”.**

O POVO DO MUNICÍPIO DE JOÃO MONLEVADE, por seus representantes na Câmara aprova, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

**Art. 1º** Fica aprovado o Acordo Coletivo firmado entre a Administração Pública do Município de João Monlevade e o Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de João Monlevade, Nova Era, Alvinópolis e Dom Silvério - SINTRAMON, nos termos das cláusulas contidas no instrumento de acordo.

**Art. 2º** Ficam autorizados a cumprirem o acordo, objeto desta Lei, o Chefe do Poder Executivo Municipal, os Órgãos da Administração Indireta do Município e a Câmara Municipal, no período de vigência do acordo.

**Art. 3º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a partir de 01/03/2023.

**Art. 4º** Revogam-se as disposições em contrário.

João Monlevade, em 20 de abril de 2.023.

**LAÉRCIO JOSÉ RIBEIRO**

Prefeito Municipal

Registrada e publicada nesta Assessoria de Governo, ao vigésimo dia do mês de abril de 2023.

**Gentil Lucas Moreira Bicalho**  
Assessor de Governo



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO QUE ENTRE SI CELEBRAM POR SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, O MUNICÍPIO DE JOÃO MONLEVADE, A SEGUIR DENOMINADO MUNICÍPIO E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL DE JOÃO MONLEVADE, NOVA ERA, ALVINÓPOLIS E DOM SILVÉRIO - SINTRAMON, A SEGUIR DENOMINADO SINDICATO, NAS CLÁUSULAS E CONDIÇÕES SEGUINTE:**

**CLÁUSULA PRIMEIRA - REAJUSTE** - O Município concederá reajuste aos vencimentos dos servidores públicos municipais no percentual de 10% (dez por cento), segundo os cálculos realizados com dados do Município, a ser concedido a partir de 1º de março de 2.023, abrangendo todas as categorias, como os servidores efetivos, comissionados, contratados e professores, extensivo, ainda, aos servidores de Autarquia, Fundações Municipais e Câmara Municipal.

§ 1º Para os cargos que possuem previsão de vencimento-base inferior ao salário mínimo, fica assegurada a concessão de complementação até o valor do salário mínimo nacional.

§ 2º Para os cargos que possuem previsão de vencimento-base inferior ao salário mínimo, fica assegurada a incidência do percentual de reajuste previsto no *caput* desta cláusula sobre o valor do salário mínimo.

§ 3º Fica assegurado, a partir de janeiro de 2.023, o valor R\$ 4.420,55 (quatro mil, quatrocentos e vinte reais e cinquenta e cinco centavos) como piso salarial para os profissionais do magistério público municipal, para uma jornada semanal de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 4º O Município se compromete a pagar o Piso Nacional da Enfermagem de acordo com o estabelecido na Lei Federal nº 14.434/22 e na Emenda Constitucional nº 127/2022, tão logo o Governo Federal edite Medida Provisória tratando da matéria ou sobrevenha norma ou decisão judicial determinando o cumprimento pelos entes municipais do referido Piso Nacional de Enfermagem.

**CLÁUSULA SEGUNDA - VALE ALIMENTAÇÃO** - O valor do Vale Alimentação será reajustado para o importe de R\$ 500,00 (quinhentos reais), a partir de 01/03/2023, para todos os servidores municipais ocupantes de cargo efetivo, comissionados e contratados. O Vale Alimentação será pago na íntegra em relação ao mês em que tenha havido a dispensa ou encerramento do contrato.

§ 1º Cada servidor receberá, a título de indenização, de natureza precária, transitória e mensal, apenas 01 (um) cartão alimentação, independentemente do número de vínculos que possui junto ao Município.

§ 2º No caso da concessão de cartões de alimentação aos servidores, estes não poderão utilizá-los para aquisição de bebidas alcoólicas e produtos relacionados ao tabagismo.

§ 3º O benefício de que trata esta cláusula não se aplica:

I - ao servidor público que se encontre em licença sem vencimentos;

II - afastado por atividade política;

III - aos inativos e pensionistas.

§ 4º Nos casos de faltas injustificadas o Vale Alimentação será proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

**CLÁUSULA TERCEIRA - PROGRAMA DE APOSENTADORIA INCENTIVADA - PAI** - Fica mantido, no âmbito do Município de João Monlevade, o Programa de Aposentadoria Incentiva - PAI, com pagamento de incentivos, destinados ao servidor efetivo da Administração Pública Municipal, com o objetivo de possibilitar melhor alocação dos recursos humanos, propiciar a modernização da administração e auxiliar o equilíbrio das contas públicas, nos termos e condições a seguir estabelecidas:

§ 1º A adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI, poderá ser requerida durante a vigência do Acordo Coletivo, pelo servidor ocupante de cargo de provimento efetivo do Município de João Monlevade que:

I - tenha requerido ou já esteja em gozo de aposentadoria junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS;



II - não esteja em estágio probatório;

III - não esteja afastado em virtude de licença por doença profissional ou acidente de trabalho.

§ 2º A adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI configura a intenção do servidor de rompimento do vínculo funcional com a administração pública municipal, que se efetivará com a publicação de Portaria Municipal de exoneração.

§ 3º O servidor cedido ou em gozo de qualquer das modalidades de licença previstas no Estatuto dos Servidores Públicos poderá requerer sua adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI que, sendo deferida, tornará sem efeito, de pleno direito, a cessão ou a licença.

§ 4º O requerimento de adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI será analisado por uma Comissão Técnica constituída por Portaria Municipal, que verificará o cumprimento, pelo servidor, dos requisitos dispostos no Programa para habilitação do mesmo, emitindo parecer dirigido à Secretaria Municipal de Administração.

§ 5º A Secretaria Municipal de Administração emitirá decisão acerca do requerimento de adesão.

§ 6º A Secretaria Municipal de Administração poderá indeferir, de forma fundamentada, o requerimento de adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI, nos seguintes termos:

I - o não enquadramento do servidor em qualquer dos requisitos ou condições do Programa.

II - a adesão do servidor ao PAI importe em prejuízos à execução das atividades ou dos serviços públicos.

III - a inexistência de recursos financeiros disponíveis.

§ 7º Em caso de indeferimento do requerimento de adesão, será dada ciência ao servidor que poderá interpor recurso dirigido ao Prefeito Municipal, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da intimação acerca da decisão.

§ 8º O servidor aguardará, em exercício, a decisão sobre sua adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI até a publicação da Portaria Municipal de Exoneração.

§ 9º A decisão final acerca do requerimento de adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI será dada pelo Prefeito Municipal, em decisão irrecorrível, que culminará no arquivamento do processo administrativo ou na edição de Portaria Municipal de Exoneração do servidor requerente.

§ 10 Em caso de acumulação lícita de cargo, o servidor poderá requerer sua adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI em um ou mais dos cargos exercidos.

§ 11 Caso tenha sido requerida a adesão em mais de um cargo, os requerimentos serão processados e analisados em separado, não se estabelecendo vínculo entre as indenizações auferidas.

§ 12 Havendo múltiplos requerimentos de adesão ao PAI de uma mesma classe de servidores ou de determinada área da administração cujo número inviabilize a prestação dos serviços públicos ou prejudique o funcionamento de atividades municipais, poderá ser limitado o número de deferimentos de adesão, respeitada a ordem cronológica dos protocolos e o tempo de serviço do servidor.

§ 13 No caso em que o servidor possuir financiamento junto às instituições financeiras, por força de contrato ou convênio, com desconto vinculado à folha de pagamento, poderá ser retido do incentivo financeiro devido em virtude da adesão ao PAI, o valor necessário para a quitação dos débitos até o montante de 30% (trinta por cento), salvo se o servidor comprovar que negociou o débito diretamente com a instituição financeira.

§ 14 O desligamento do servidor do quadro de pessoal do Município de João Monlevade fica condicionado a eventuais ressarcimentos por danos causados ao erário, bem como a quitação de débitos porventura existentes decorrentes do vínculo de emprego.

§ 15 O pedido de adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI possui natureza irrevogável, irreatável e classificação junto ao Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho como acordo entre



empregado e empregador, e constitui causa de extinção do vínculo mantido entre o servidor e a Administração Municipal por motivo de aposentadoria, a teor do art. 484-A, da CLT.

**§ 16** A publicação do ato de exoneração, decorrente do deferimento do pedido de adesão ao PAI configura desligamento irrevogável e irretratável do cargo de provimento efetivo ocupado, com o rompimento do vínculo funcional com a Administração Pública Municipal, e se, por algum motivo, o servidor se arrepender e ingressar com ação judicial pretendendo a nulidade de adesão ao programa, não fará jus ao pagamento de vencimentos pelo período de afastamento.

**§ 17** Ao servidor que tiver deferida sua adesão ao PAI será concedida, a título de incentivo financeiro, as seguintes compensações:

I - aviso prévio indenizado integral.

II - 40% (quarenta por cento) de indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei Federal nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

III - na integralidade, as demais verbas trabalhistas devidas quando da rescisão.

IV - extensão do vale alimentação de que cuida a cláusula segunda deste instrumento por 04 (quatro) meses a contar do mês seguinte ao desligamento.

V - uma cesta de Natal, conforme prevista na cláusula oitava desse acordo, a ser entregue no mês de dezembro do respectivo ano do desligamento.

**§ 18** O servidor que tiver deferida sua adesão ao Programa de Aposentadoria Incentivada - PAI receberá o valor total apurado no parágrafo anterior, nos seguintes prazos e condições:

I - nos casos em que o montante devido perfizer o valor de até R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), o pagamento se dará em uma única parcela, em até 30 (trinta) dias contados da data da Publicação da Portaria Municipal de sua exoneração.

II - nos casos em que o montante devido perfizer o valor compreendido entre R\$ 30.001,00 (trinta mil e um reais) e R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) o pagamento se dará em 03 (três) parcelas iguais e sucessivas, sendo a primeira em até 30 (trinta) dias contados da data de publicação da Portaria Municipal de sua exoneração.

III - nos casos em que o montante devido perfizer valor superior a R\$ 60.001,00 (sessenta mil e um reais) o pagamento se dará em 06 (seis) parcelas iguais e sucessivas, sendo a primeira em até 30 (trinta) dias contados da data de publicação da Portaria Municipal de sua exoneração.

**§ 19** O servidor que tiver deferida sua adesão ao PAI não poderá ser contratado ou nomeado para exercício de cargo comissionado pela Administração Municipal pelo período de 02 (dois) anos a contar da data da publicação da Portaria Municipal de sua exoneração.

**§ 20** O desligamento dos servidores decorrente de adesão no presente PAI não constituirá em extinção dos respectivos cargos.

**§ 21** No caso de novo ingresso no serviço público municipal, mediante a devida aprovação em concurso público, o tempo de serviço considerado nos termos deste Programa, não poderá ser reutilizado para o mesmo fim ou usufruto de qualquer benefício ou vantagem de idêntico fundamento, nem mesmo para fins de recebimento de adicionais.

**§ 22** As despesas decorrentes da execução deste Programa serão custeadas à conta das dotações orçamentárias próprias, as quais poderão ser suplementadas, se necessário.

**CLÁUSULA QUARTA - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS** - O Município se compromete a apresentar ao Sindicato minuta de projeto de lei referente a Plano de Cargos, Carreiras e Salários no prazo máximo de 10 (dez) meses contados da entrada em vigor do presente Acordo Coletivo.

**CLÁUSULA QUINTA - HABITAÇÃO** - O Município e o Sindicato se comprometem a promover uma política habitacional para os servidores públicos municipais que ainda não possuem a sua casa própria, visando à aquisição de casas ou apartamentos, dentro dos limites da lei.

**CLÁUSULA SEXTA - VALE TRANSPORTE** - O Município arcará com o pagamento dos valores referentes ao vale transporte intermunicipal dos servidores que residem em outros Municípios, fora do



perímetro urbano de João Monlevade, desde que este transporte tenha as características semelhantes ao transporte coletivo público urbano, nos termos do art. 3º, do Decreto Federal nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, que regulamenta a Lei Federal nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.

§ 1º Os servidores que residem em outro Município, cujo transporte não tenha as características de transporte coletivo urbano, tratando-se na verdade de transporte rodoviário, poderão solicitar o pagamento de vale transporte intermunicipal rodoviário até o limite do valor pago aos demais servidores para o vale transporte utilizado no transporte coletivo público urbano, ou seja, terá direito ao valor referente a 44 (quarenta e quatro) vales mensais, ficando sob sua responsabilidade a complementação dos valores necessários.

§ 2º A presente cláusula não abrange os servidores ocupantes de cargo em comissão e contratados temporários, cujo vale transporte é devido apenas no âmbito municipal.

**CLÁUSULA SÉTIMA - FÉRIAS** - O Município planejará escala de férias dos servidores de forma a permitir que o pagamento seja efetuado em 02 (dois) dias anteriores ao início das férias.

§ 1º As férias referentes ao mês de janeiro terão início no dia 02 (dois), desconsiderando o dia 1º (primeiro) de janeiro, por se tratar de feriado.

§ 2º A Administração entrará em acordo com o servidor quanto ao dia de início de férias, dando preferência ao primeiro dia útil de cada mês.

§ 3º Os servidores terão, a título de retorno de férias, independentemente do cargo ocupado, o valor de R\$ 1.100,00 (mil e cem reais), que serão pagos nos seguintes prazos:

I - No dia 15 (quinze) de cada mês, para os servidores que retornarem das férias entre os dias 01 (um) a 14 (quatorze);

II - No dia do pagamento, para os servidores que retornarem de férias após o dia 14 (quatorze) do mês.

**CLÁUSULA OITAVA - CESTA DE NATAL** - O Município fornecerá no final do ano uma cesta de natal aos servidores públicos municipais de João Monlevade, a ser entregue até o dia 20 de dezembro, sendo que o processo licitatório de seleção da empresa fornecedora dos produtos será acompanhado por comissão composta de membros do Sindicato.

§ 1º A Cesta de Natal será entregue ao servidor que se encontrar vinculado aos quadros da Administração Municipal no momento da entrega da cesta de natal, bem como ao servidor que tiver sido exonerado a partir de 1º de dezembro até a data da entrega da cesta, ou ao servidor contratado temporário que tiver seu contrato rescindido a partir de 1º de dezembro até a data da entrega da cesta, bem como aos servidores que aderirem ao PAI - Programa de Aposentadoria Voluntária Incentivada, previsto na cláusula terceira desse acordo.

§ 2º O benefício de que trata esta cláusula não se aplica:

I - ao servidor público que se encontre em licença sem vencimentos;

II - afastado por atividade política;

III - aos inativos e pensionistas;

IV - aos estagiários de estágio obrigatório e/ou voluntário que não recebem bolsa auxílio.

**CLÁUSULA NONA - BOLSAS DE ESTUDO** - O Município e o Sindicato buscarão parcerias com entidades que ministram cursos superiores e/ou secundários em João Monlevade e região para servidores públicos efetivos interessados, conforme disponibilidade financeira e orçamentária.

**CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE** - O Município assegurará um adicional de insalubridade/periculosidade, conforme NR 15, para os servidores que exerçam atividades em contato com agentes nocivos que possam trazer risco a saúde física e psíquica, bem como aqueles que trabalham em locais considerados insalubres e perigosos como: contato com pacientes portadores de doenças infectocontagiosas, esgotos, lixo urbano, serviço de emergência, enfermarias, ambulatórios, postos de vacinação, laboratório de análise clínica, histopatologia (pessoal técnico), atendimento e tratamento de animais (VISA), cemitérios, umidade, agentes químicos, tintas, destilação e manipulação de betume, asfalto e óleo queimado, defensivos organoclorados, DDT, DDD, BHC, radiografia,



manipulação de glifosato (capina química), bem como atividades com inflamáveis, explosivos ou energia elétrica em alta voltagem.

§ 1º A concessão do adicional de insalubridade/periculosidade se dará após a efetiva comprovação, de que a natureza da tarefa desempenhada pelo servidor público está enquadrada como insalubre/perigosa, bem como a frequência de execução da tarefa e o tempo de exposição ensejam o reconhecimento da insalubridade, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 2º As condições de insalubridade/periculosidade serão aferidas pelo Engenheiro de Segurança do Trabalho do Município, mediante a emissão de laudo que ateste as exigências legais.

§ 3º A Procuradoria Jurídica do Município elaborará parecer jurídico atestando que realmente o servidor preenche as condições legais necessárias para o recebimento do adicional de insalubridade/periculosidade.

§ 4º O Município não pagará o adicional de insalubridade/periculosidade quando comprovado que o fornecimento do Equipamento de Proteção Individual - EPI neutralizar ou diminuir a nocividade que o agente insalubre ou perigoso causaria ao servidor, devendo ser observadas as especificações técnicas dos equipamentos.

§ 5º O adicional de insalubridade incide sobre o salário-mínimo, não utilizando outras verbas em sua base de cálculo.

§ 6º O Município, juntamente com o Sindicato, sob o auxílio dos servidores do Setor de Segurança do Trabalho, da Procuradoria Jurídica do Município e dos próprios Procuradores do Sindicato, estudarão a viabilidade de regulamentar no Acordo Coletivo os locais e setores sujeitos a concessão do adicional de insalubridade, bem como o respectivo grau a ser concedido, no intuito de gerar um tratamento isonômico entre todos os servidores, eliminar as distorções e evitar a judicialização de casos.

§ 7º O Município assegurará o pagamento de adicional de periculosidade aos servidores municipais ocupantes do cargo de Agentes de Trânsito, no percentual de 30% (trinta por cento), a incidir sobre o salário base do servidor, sem os acréscimos de incorporação, gratificação, hora extra e anuênio.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA À SAÚDE** - O Município estudará a viabilidade, mediante licitação, de implantação de um plano de saúde para os servidores públicos municipais, nos termos da legislação vigente.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REINTEGRAÇÃO DE SERVIDORES** - O Município juntamente com o Sindicato buscará solução para os servidores que aguardam decisão da justiça para serem reintegrados ao cargo, notadamente soluções judiciais para os casos, como o ingresso de ações rescisórias para rediscutir a matéria daqueles servidores que não obtiveram êxito na reintegração.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VERBAS RESCISÓRIAS - HOMOLOGAÇÃO** - O Município submeterá à assistência do Sindicato, a quitação das verbas rescisórias dos servidores efetivos com mais de 01 (um) ano de contrato.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PENSÃO POR MORTE** - O Município estudará a viabilidade de conceder benefício de pensão por morte aos dependentes (cônjuge, companheiro, filho menor ou incapaz que comprove dependência econômica) dos ex-servidores públicos municipais aposentados sob o regime Estatutário, aplicando-se subsidiariamente a Lei Federal nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e a Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, bem como os demais regulamentos do INSS relativos à matéria em questão.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTROLE DE FREQUÊNCIA** - O Município manterá o controle eletrônico de frequência dos servidores, entendendo-se por todos os efetivos, comissionados e contratados, nas diversas unidades administrativas, ou seja, na Administração Direta, Autarquia e Fundações de forma igualitária e isonômica, nos termos da legislação vigente.



§ 1º Fica assegurado ao servidor o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para apresentação de atestado à sua chefia imediata e a chefia imediata tem o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para encaminhá-lo à Divisão de Recursos Humanos, podendo, em ambos os casos, a apresentação do atestado médico ser feita por e-mail ou por outro meio eletrônico, como por exemplo através de Whatsapp.

§ 2º Não serão admitidos atestados médicos entregues à chefia imediata com prazo superior a 24 (vinte e quatro) horas da data de sua emissão.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS** - Em razão do sistema de apuração do ponto, elaboração da folha e data de pagamento do salário mensal, as horas extras trabalhadas durante o mês, não podendo ultrapassar 02 (duas) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) mensais, nos termos do art. 59 da CLT, são regulamentadas da seguinte forma:

§ 1º Cada hora efetivamente trabalhada, ainda que acima do limite estabelecido no *caput*, será creditada no BANCO DE HORAS com os seguintes acréscimos, para fins de compensação:

a) de segunda-feira a sexta-feira, para cada 01 (uma) hora trabalhada será creditada 01 (uma) hora e 30 (trinta) minutos.

b) sábados, domingos e feriados, para cada 01 (uma) hora trabalhada serão creditadas 02 (duas) horas, considerando-se feriados as seguintes datas: Confraternização Universal (01/01); Terça-feira de Carnaval; Paixão de Cristo; Tiradentes (21/04); Aniversário da Cidade (29/04); Dia do Trabalhador (01/05); Corpus Christi; Independência do Brasil (07/09); Nossa Senhora Aparecida (12/10); Finados (02/11); Proclamação da República (15/11); Dia Imaculada Conceição (08/12); Natal (25/12).

§ 2º O prazo para a compensação das horas extras é até o dia 31 de dezembro de cada ano, devendo a Secretaria de Administração, através da Divisão de Recursos Humanos, informar com antecedência as demais Secretarias do montante das horas dos servidores a serem compensadas em cada unidade da Administração, devendo as Secretarias competentes elaborar plano de compensação e entregar à Divisão de Recursos Humanos para fins de liquidação, antes do fim do exercício.

§ 3º É obrigação do Município pagar as horas extras não compensadas até o final de cada período a que se refere o parágrafo 2º, da seguinte forma:

a) as horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre as horas normais, se prestadas em dias de semana e ponto facultativo, e com 100% (cem por cento) quando as mesmas ocorrerem nos finais de semana e feriados.

b) a base de cálculo da hora extra é a remuneração do servidor, acrescida de toda e qualquer outra verba de natureza salarial, excluídas as gratificações e os anuênios.

§ 4º Na eventualidade da existência de saldo devedor de hora trabalhada do servidor ao final do período de que cuida o parágrafo 2º, este será zerado.

§ 5º Quando da exoneração de servidor ou rescisão de contrato temporário, existindo saldo no banco de horas, este será quitado juntamente com as verbas rescisórias; havendo saldo devedor, este será zerado.

§ 6º Os servidores não sujeitos a controle de ponto, sejam os exercentes de cargo de confiança, sejam os servidores externos, consoante artigo 62 da CLT, ou outros casos, não estão abrangidos pelas normas constantes nesta cláusula.

§ 7º São considerados como ponto facultativo, além de outros declarados pelo Chefe do Poder Executivo, a segunda-feira de carnaval, a quarta-feira de carnaval, a quinta-feira véspera de sexta-feira da paixão, toda segunda que preceder a feriado que recair na terça-feira, toda sexta-feira que suceder a feriado que recair em quinta-feira, o dia do servidor, podendo o Chefe do Poder Executivo lançar outra data como ponto-facultativo visando a aglutinação ou compensação, com vistas a gerar a possibilidade de maior descanso dos servidores públicos municipais.



§ 8º A Câmara Municipal, as Autarquias e as Fundações deverão respeitar as condições acima descritas.

§ 9º Não se submetem ao banco de horas os servidores ocupantes de cargo em comissão, tanto de recrutamento amplo como de recrutamento restrito, a teor do art. 19, § 2º, da Lei Municipal nº 955/89, que "Institui o Plano de Cargos e Salários da Prefeitura Municipal de João Monlevade e dá outras providências".

§ 10 Durante o ponto facultativo fica cada secretaria na obrigação de disciplinar o atendimento ao público em escala de trabalho específico em regime de revezamento para os serviços considerados essenciais e inadiáveis à população ou mesmo outros serviços a critério do secretário municipal.

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO DIFERENCIADA DOS VIGIAS, MOTORISTAS, AUXILIAR DE NECROPSIA** - O Município manterá para os servidores ocupantes dos cargos de VIGIA, MOTORISTA e AUXILIAR DE NECROPSIA a jornada de revezamento de 03 (três) dias de trabalho com 03 (três) dias de descanso, com turno de 12 (doze) horas no dia trabalhado, ficando assegurada a concessão de gratificação de 50% (cinquenta por cento) a incidir sobre o salário-base, enquanto o servidor estiver no exercício da referida escala de revezamento de 03 (três) dias de trabalho com 03 (três) dias de descanso.

§ 1º A gratificação concedida nesta cláusula para os servidores que cumprem a jornada de revezamento exclui o pagamento de hora extra, o pagamento de verbas em dobro e a possibilidade de compensação, pelos dias trabalhados durante ponto facultativo, sábado e domingo.

§ 2º Quando a escala da jornada de revezamento recair em feriado declarado nacionalmente e no dia do aniversário da cidade será feito o pagamento de hora extra, ou pagamento em dobro, ou compensação do dia trabalhado pelo servidor, observado os termos da cláusula de hora extra.

§ 3º Para os fins desta cláusula serão considerados os seguintes feriados: Confraternização Universal (01/01); Terça-feira de Carnaval; Paixão de Cristo; Tiradentes (21/04); Aniversário da Cidade (29/04); Dia do Trabalhador (01/05); Corpus Christi; Independência do Brasil (07/09); Nossa Senhora Aparecida (12/10); Finados (02/11); Proclamação da República (15/11); Dia Imaculada Conceição (08/12); Natal (25/12).

§ 4º A concessão da gratificação prevista nesta cláusula exclui a percepção de qualquer outra gratificação, podendo o servidor optar entre a percepção de uma ou outra, notadamente os servidores ocupantes do cargo efetivo de motorista.

§ 5º A concessão da gratificação prevista nesta cláusula não se incorporará à remuneração do servidor para qualquer fim, nem mesmo para fins de apostilamento, sendo cancelado o seu pagamento quando o servidor deixar de exercer a jornada de revezamento, visto se tratar de salário-condição, não prevalecendo as disposições do art. 17, da Lei Municipal nº 955/89.

§ 6º A concessão da gratificação prevista nesta cláusula não concede ao servidor o direito da prorrogação de hora noturna a partir das 05 horas até às 07 horas ou mais, bem como referido intervalo não é computado como hora ficta noturna, quando a escala de revezamento recair em período noturno das 19 horas às 07 horas.

§ 7º A concessão da gratificação prevista nesta cláusula não gera o direito a integração definitiva, incidindo sobre o vencimento-base, visto se tratar de salário-condição.

§ 8º O previsto nesta cláusula e seus parágrafos (principalmente os §§ 5º, 6º e 7º) aplica-se igualmente à gratificação de 40% (quarenta por cento) prevista no art. 4º, da Lei Municipal nº 1.712, de 12 de julho de 2007 (gratificação de 40% aos motoristas do Município), bem como o art. 21, §§ 5º, 6º e 7º, da Lei Municipal nº 1.367/96, de 23 de dezembro de 1996 (gratificação de 40% aos motoristas do DAE).

§ 9º O cumprimento de jornada de revezamento diversa da jornada de 03 (três) dias de descanso com 03 (três) dias de trabalho não subsiste perante a alegação de pagamento de hora extra pelas horas que ultrapassarem o limite legal diário de 08 (oito) horas e semanal 40 (quarenta) horas.





**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO DIFERENCIADA DOS SERVIDORES DA FUNDAÇÃO MUNICIPAL CRÊ-SER** - A Fundação Municipal Crê-Ser manterá para seus servidores a jornada de revezamento de 02 (dias) de trabalho com 02 (dois) dias de descanso, com turno de 12 (doze) horas no dia trabalhado, ficando assegurada a concessão, mediante portaria, de gratificação de 50% (cinquenta por cento) a incidir sobre o salário-base, enquanto o servidor estiver no exercício da referida escala de revezamento de 02 (dois) dias de trabalho com 02 (dois) dias de descanso.

§ 1º A gratificação concedida nesta cláusula para os servidores que cumprem a jornada de revezamento exclui o pagamento de hora extra, o pagamento de verbas em dobro e a possibilidade de compensação, pelos dias trabalhados durante ponto facultativo, sábado e domingo.

§ 2º Quando a escala da jornada de revezamento recair em feriado declarado nacionalmente e no dia do aniversário da cidade será feito o pagamento de hora extra, ou pagamento em dobro, ou compensação do dia trabalhado pelo servidor, observado os termos da cláusula de hora extra.

§ 3º Para os fins desta cláusula serão considerados os seguintes feriados: Confraternização Universal (01/01); Terça-feira de Carnaval; Paixão de Cristo; Tiradentes (21/04); Aniversário da Cidade (29/04); Dia do Trabalhador (01/05); Corpus Christi; Independência do Brasil (07/09); Nossa Senhora Aparecida (12/10); Finados (02/11); Proclamação da República (15/11); Dia Imaculada Conceição (08/12); Natal (25/12).

§ 4º A concessão da gratificação prevista nesta cláusula exclui a percepção de qualquer outra gratificação, podendo o servidor optar entre a percepção de uma ou outra, notadamente os servidores ocupantes do cargo efetivo de motorista.

§ 5º A concessão da gratificação prevista nesta cláusula não se incorporará à remuneração do servidor para qualquer fim, nem mesmo para fins de apostilamento, sendo cancelado o seu pagamento quando o servidor deixar de exercer a jornada de revezamento, visto se tratar de salário condição, não prevalecendo as disposições do art. 17, da Lei Municipal nº 955/89.

§ 6º A concessão da gratificação prevista nesta cláusula não concede ao servidor o direito da prorrogação de hora noturna a partir das 05 horas até às 07 horas ou mais, bem como referido intervalo não é computado como hora ficta noturna, quando a escala de revezamento recair em período noturno das 19 horas às 07 horas.

§ 7º A concessão da gratificação prevista nesta cláusula não gera o direito a integração definitiva, incidindo sobre o vencimento-base, visto se tratar de salário-condição.

§ 8º O cumprimento de jornada de revezamento diversa da jornada de 02 (dois) dias de descanso com 02 (dois) dias de trabalho não subsiste perante a alegação de pagamento de hora-extra pelas horas que ultrapassarem o limite legal diário de 08 (oito) horas e semanal 40 (quarenta) horas.

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADAPTAÇÃO DE JORNADA** - Fica garantida aos servidores públicos efetivos, que possuem jornada de trabalho especial estabelecida em legislação federal, a adequação de sua jornada de trabalho legal para a jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, sem qualquer prejuízo aos direitos decorrentes da complementação e adaptação da referida jornada, mediante solicitação justificada do Secretário Municipal e autorização do Chefe do Executivo, bem como anuência do servidor.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO DOS TÉCNICOS DE RADIOLOGIA** - O Município se compromete a observar o salário mínimo profissional dos técnicos de radiologia, que será equivalente a 02 (dois) salários mínimos profissionais da região, incidindo sobre esses vencimentos 40% (quarenta por cento) de risco de vida e insalubridade, nos termos do art. 16, da Lei Federal nº 7.394, de 29 de outubro de 1985, regulamentada pelo Decreto nº 92.790, de 17 de junho de 1986.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** A jornada de trabalho dos técnicos de radiologia é a prevista no artigo 14, da Lei Federal nº 7.394, de 29 de outubro de 1985, regulamentada pelo Decreto nº 92.790, de 17 de junho de 1986.



**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE VENCIMENTOS** - O Município se compromete a efetuar o pagamento a todos os servidores municipais abrangidos pelo presente Acordo até o último dia útil do mês, visando garantir os pagamentos dentro do próprio mês.

§ 1º O Município manterá o contracheque por meio digital e online para entrega dos comprovantes de pagamento aos servidores. Caso o servidor opte por continuar a receber o comprovante de pagamento na forma física, deverá solicitar a impressão junto à Divisão de Recursos Humanos da Prefeitura.

§ 2º O valor dos vencimentos será integral para todos os servidores que cumprirem a carga horária integral e, em caso de faltas injustificadas, será proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANUÊNIO** - O Município continuará a pagar aos seus servidores ocupantes de cargo efetivo o valor equivalente a 2% (dois por cento) sobre o salário, a título de anuênio para cada ano de trabalho junto ao referido cargo efetivo, incidindo sobre o vencimento-base, não servindo de base de cálculo e reflexo para nenhuma outra verba salarial.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Para os cargos que possuem previsão de vencimento-base inferior ao salário mínimo, o anuênio incidirá sobre o valor do salário mínimo, não servindo de base de cálculo e reflexo para nenhuma outra verba salarial.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO** - O Município fornecerá, a todos os seus servidores, Equipamentos de Proteção Individual - EPI's - adequados à necessidade do trabalho, com o devido Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho, incluindo protetor solar aos funcionários de serviços externos expostos à radiação solar, promovendo a proteção do trabalhador em conformidade com os preceitos legais pertinentes (Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978).

§ 1º O Município dará total apoio à CIPA em conformidade com a legislação em vigor e procurará resolver todos os problemas de segurança apontados pela mesma, incluindo campanhas de conscientização sobre o uso de EPI's e prevenção de acidentes.

§ 2º O Município manterá o Serviço de Proteção, Segurança e Ouvidoria do Trabalhador com um médico do trabalho, engenheiro de segurança, técnico em segurança, enfermeiro do trabalho e psicólogo.

§ 3º O Município manterá o Serviço de Saúde e Medicina do Trabalho, visando amparar e ampliar o atendimento de saúde do trabalhador.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSÉDIO MORAL E ACESSO A INFORMAÇÃO** - O Município se compromete a dar cumprimento e efetividade aos termos da Lei nº 1.602/2004 e Lei Federal nº 12.527/2011.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICO-ODONTOLÓGICA** - O Município se compromete a disponibilizar um clínico geral para atendimento e exames periódicos e emergenciais, fichas diárias na odontologia e nos postos de saúde para todos os servidores públicos municipais, durante a vigência do presente acordo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CRECHES** - O Município se compromete a estudar a viabilidade de criar mais creches comunitárias em locais estratégicos da cidade, dando prioridade ao atendimento aos filhos de servidores, adaptando-se às exigências da Portaria MTB nº 3.296, de 02 de setembro de 1986, durante a vigência deste acordo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE** - O Município garantirá estabilidade de emprego a todos os servidores do Quadro Permanente, não aposentados, desde que não incorram em faltas graves, em conformidade com os preceitos legais e constitucionais pertinentes.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES** - O Município fornecerá gratuitamente uniforme aos servidores públicos municipais, dando prioridade, na distribuição, às áreas de maior desgaste pela



natureza da função, adequando o uniforme ao local de trabalho, ao tipo de atividade. Para os vigias os uniformes deverão ser de cor diferente.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEMOCRATIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO** - O Município cumprirá os termos previstos nos artigos 147 e 148 da Lei Orgânica Municipal ou Lei Vigente, assegurando a efetiva atuação dos servidores no local de trabalho, sem qualquer prejuízo a esses.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COOPREMON** - O Município repassará à COOPREMON as verbas descontadas dos servidores até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto e, ocorrendo atrasos, os valores serão corrigidos monetariamente até a data do pagamento, discriminando nos contracheques as parcelas quitadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica permitida a presença do Presidente e demais Diretores da Cooperativa de Crédito Mútuo dos Servidores Municipais de João Monlevade - COOPREMON, quando necessário à Cooperativa, através de solicitação ou comunicação à autoridade competente, sem prejuízo dos direitos e vantagens da sua remuneração.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSO DE CAPACITAÇÃO** - O Município promoverá para os seus servidores, dentro das necessidades levantadas em suas respectivas secretarias, treinamento e capacitação técnica específica para o bom desempenho da função, inclusive relações humanas no trabalho, conforme disponibilidade financeira e orçamentária.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÕES** - O Município se compromete em manter na Comissão de Processo Administrativo Disciplinar um servidor ocupante de cargo efetivo lotado na Procuradoria Jurídica, que não seja ocupante de cargo em comissão, no intuito de auxiliar os demais membros na adoção dos corretos atos administrativos.

§ 1º A Comissão de Processo Administrativo Disciplinar não poderá ser composta por servidor que tenha auxiliado diretamente algum candidato a cargo político eletivo de qualquer esfera, no intuito de preservar os princípios da imparcialidade e isonomia e afastar por completo qualquer alegação de perseguição política ou assédio moral.

§ 2º Um dos membros da Comissão de Processo Administrativo Disciplinar será nomeado a partir de lista tríplice apresentada pelo SINTRAMON, devendo o Sindicato apresentar 03 (três) servidores que ocupem cargo efetivo e que se enquadrem nas condições para desempenharem suas funções junto a Comissão.

**CLAUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LIBERAÇÃO DE DIRETOR SINDICAL** - O Município licenciará, sem prejuízo dos vencimentos e benefícios, 03 (três) diretores para prestarem serviço ao Sindicato em tempo integral, garantindo também a liberação de cada diretor efetivo sempre que comprovada a necessidade.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica garantida a livre circulação da Diretoria Executiva do Sindicato nos setores de trabalho da Prefeitura, Autarquia e Fundações no exercício de seu mandato e também quando solicitada a sua presença.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DESCONTO NEGOCIAL** - Fica instituída a cota negocial, referida pelo artigo 513, alínea "e", da CLT, expressamente ajustada neste Acordo Coletivo de Trabalho, para custeio do Sindicato Profissional e, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, no valor correspondente a 2% (dois por cento) sobre o salário base de cada trabalhador a ser descontado pelo município acordante no pagamento dos salários referentes ao mês de maio de 2.023, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador, obedecidas as formalidades dos parágrafos seguintes:

§ 1º O direito de oposição deverá ser exercido pessoalmente pelo servidor, através de carta escrita, de próprio punho e entregue na sede do sindicato, no prazo de 15 (quinze) dias úteis, a contar da entrada em vigor do presente acordo.



§ 2º O Sindicato encaminhará para o Município, em até 20 (vinte) dias úteis após a entrada em vigor do presente acordo, a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

§ 3º O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto no parágrafo primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição sindical.

§ 4º O Município fornecerá ao Sindicato listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor, descontado de seus empregados abrangidos pelo presente acordo.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONCURSO PÚBLICO** - O Município se compromete a estudar a viabilidade de elaborar projeto de lei prevendo aumento de vagas para os cargos públicos, onde há defasagem e realizar concurso público, se necessário, para o preenchimento das mesmas, observadas as disposições legais, respeitadas, ainda, a conveniência e oportunidade administrativas, bem como os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CENTRO DE SAÚDE DO TRABALHADOR PÚBLICO MUNICIPAL** - O Município manterá atendimento com exames admissionais, demissionais e periódicos, atendimento esse realizado por médico credenciado em saúde do trabalhador, observadas as necessidades de cada função.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REPASSE DE VERBAS** - O Município repassará, como simples intermediário, as verbas descontadas de seus servidores a título de mensalidade social/sindical em benefício do Sindicato até o dia 10 (dez) do mês subseqüente ao do desconto, corrigindo monetariamente os valores em caso de qualquer atraso.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SERVIDORES AFASTADOS** - Para os servidores que possuem problemas de saúde ou tenham sofrido acidente de trabalho e que não conseguem a concessão imediata do benefício de auxílio-doença junto ao INSS, serão adotados os seguintes procedimentos:

§ 1º Os servidores que estiverem com afastamento superior a 15 (quinze) dias e aguardando a realização da perícia do INSS, terão seus vencimentos garantidos pelo Município do 16º dia até a data do resultado da referida perícia perante o INSS.

§ 2º Em caso de indeferimento da concessão do benefício do auxílio doença, por parte da perícia médica do INSS, deverá o servidor retornar ao seu posto de trabalho imediatamente e, em caso de deferimento do auxílio doença, o valor pago ao servidor, pelo Município, deverá ser ressarcido aos cofres públicos, em parcelas mensais no percentual máximo de 30% (trinta por cento) a incidir sobre o vencimento líquido para que não fique caracterizado o enriquecimento ilícito não permitido por lei.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES** - O Município exigirá quando da realização de procedimento licitatório para o fornecimento de refeições para o ente público a apresentação pela empresa a ser contratada do alvará sanitário do ano em curso, sujeito a inspeções por parte da Vigilância Sanitária trimestralmente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As denúncias em face da empresa fornecedora de refeições deverão ser devidamente apuradas pela Vigilância Sanitária, bem como ser tomadas as medidas jurídicas cabíveis.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LEI MUNICIPAL Nº 1.225/94** - O Município se compromete a regulamentar as disposições da Lei Municipal nº 1.225/94, de 30 de março de 1994, que "*concede licença de parte da jornada de trabalho à servidora pública que seja mãe, esposa ou companheira, tutora, curadora ou responsável por pessoa portadora de deficiência*", enquanto perdurar o preenchimento dos requisitos dispostos na referida Lei, visando garantir a efetiva aplicação da lei.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CAMPANHAS EDUCATIVAS E PREVENTIVAS** - O Município realizará permanentemente, com a participação do SINTRAMON, campanhas educativas e preventivas quanto ao uso de drogas e álcool, junto aos servidores públicos municipais e, em casos de necessidade, encaminhará o servidor para tratamento em clínicas especializadas, atendidas a disponibilidade financeira e a existência de vagas em instituições conveniadas.



**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA NATIMORTO E LUTO** - O Município implementará a licença natimorto pelo prazo de 04 (quatro) meses, consecutivos a contar da data do óbito, observando-se os demais procedimentos aplicáveis à espécie.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Terão direito a licença luto todos os servidores públicos municipais da administração direta, de fundação e autarquias, no caso do falecimento do familiar (cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa sob sua dependência econômica) de 04 (quatro) dias úteis, salvo previsão legal em contrário, a partir da data do óbito.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AGENDA** - O Município e o Sindicato reunir-se-ão mensalmente, conforme calendário próprio, para discutir questões de rotina e para analisar receita e despesa.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO** - Fica estabelecida a multa de 10 (dez) UFPJM por cada infração de qualquer uma das cláusulas do presente acordo, cumulativamente até o cumprimento efetivo, limitado a no máximo 100 (cem) UFPJM, a ser revertida para todos os servidores em efetivo exercício na data do pagamento da multa.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EXTENSÃO** - O presente acordo se estende igualmente em toda sua plenitude à Administração Direta e Indireta, mantidas ou subvencionadas pelo Poder Público Municipal e afeta a Administração Municipal, nos termos da Legislação em vigor.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO 151 DA OIT** - Será criada comissão entre Sindicato, Município e Câmara Municipal, para elaboração de um projeto de lei baseado na Convenção 151 da OIT, que trata da negociação coletiva no serviço público

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EFICÁCIA** - Em decorrência de obrigação legal, os objetos do presente acordo, somente terão eficácia e validade após a aprovação de Projeto de Lei específico pela Egrégia Câmara Municipal de João Monlevade.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JUÍZO COMPETENTE** - A Justiça do Trabalho será o Juízo Competente para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente acordo.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - VIGÊNCIA** - O prazo de vigência será de um ano, com efeito retroativo a 1º de março de 2.023 e término em 29 de fevereiro de 2.024, mantendo-se a data base da categoria para 1º de março de 2.024.

**LAÉRCIO JOSÉ RIBEIRO***Prefeito Municipal***HUGO LÁZARO MARQUES MARTINS***Procurador-Geral - OAB/MG 113.205***ISAURA TEREZA BICALHO***Presidente do SINTRAMON*

JOSE CALDEIRA BRANT Assinado de forma digital por JOSE CALDEIRA BRANT NETO:11292288604  
NETO:11292288604 Dados: 2023.04.17 10:02:22 -03'00'

**JOSÉ CALDEIRA BRANT NETO***Assessor Jurídico do Sindicato*