



DECRETO Nº 1.437, DE 3 DE JANEIRO DE 2020.

Regulamenta as condições para progressão no sistema de carreiras previsto na Lei Complementar nº 014/2007, de 06 de março de 2007, modifica a Lei nº 11, de 1 de julho de 2019.

O Prefeito do Município de Igaratinga, Estado de Minas Gerais, em pleno exercício de seu mandato político, no uso das atribuições legais e da competência que lhe confere o artigo 72, inciso VI, e o artigo 100, inciso I, alínea “b”, todos da Lei Orgânica do Município de Igaratinga, bem como a Lei Complementar nº 014/2007, de 06 de março de 2007, e a Lei Complementar nº 111, de 1º de julho de 2019;

DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Este Decreto regulamenta as condições para progressão no sistema de carreiras previstas na Lei Complementar nº 014/2007, de 06 de março de 2007, que “Dispõe sobre o Plano de Cargo e Carreira e Vencimento do Servidor” do Poder Executivo do Município de Igaratinga.

Art. 2º - As informações referentes às condições para progressão no sistema de carreiras serão registradas em módulo específico junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Igaratinga em meio físico e eletrônico.

Art. 3º - Os servidores que alcançarem a progressão, ou seja, que forem considerados aptos, terão o extrato da avaliação para progressão no sistema de carreiras publicado no Diário Oficial Eletrônico do Município de Igaratinga – DOMI-e.

Art. 4º - A Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras tem por objetivos:

I - contribuir para a implementação do princípio constitucional da eficiência no âmbito da Administração Pública Municipal;

II - aferir a aptidão dos servidores públicos do Poder Executivo Municipal para o exercício do cargo;

III - identificar necessidades de capacitação e/ou treinamento;

IV - fornecer subsídios para a efetiva implantação, operacionalização e gestão da política municipal de recursos humanos;

V - aprimorar o desempenho dos servidores públicos do Poder Executivo Municipal;

VI - possibilitar o estreitamento das relações interpessoais e a cooperação mútua;

VII - promover a adequação funcional dos servidores públicos municipais;

VIII - promover a passagem dos servidores públicos municipais titulares de cargo em caráter efetivo ao padrão de vencimento subsequente na carreira.

CAPÍTULO II

DAS CONDIÇÕES PARA PROGRESSÃO NO SISTEMA DE CARREIRAS

Art. 5º - A avaliação para progressão no sistema de carreiras obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa, e deverá, ainda, observar as seguintes condições:



- I - qualidade do trabalho – grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;
- II - produtividade no trabalho – volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;
- III - iniciativa e proatividade – iniciativa e proatividade no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência, a eficácia e a efetividade na execução dos trabalhos;
- IV – presteza – disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;
- V - participação em capacitações e treinamentos – aplicação dos conhecimentos adquiridos em capacitações e treinamentos na realização dos trabalhos;
- VI – assiduidade – comparecimento regular e permanência no local de trabalho;
- VII – pontualidade – observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado;
- VIII - administração do tempo e tempestividade – capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro de prazos previamente estabelecidos;
- IX - uso adequado dos equipamentos e instalações de trabalho – cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações de trabalho no exercício das atividades e tarefas;
- X - aproveitamento dos recursos e racionalização de processos – melhor utilização dos recursos disponíveis visando a melhoria dos processos e procedimentos de trabalho e a eficiência na conversão de resultados;
- XI - capacidade de trabalho em equipe – capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

§ 1º Do total de pontos da avaliação para progressão no sistema de carreiras 60% (sessenta por cento) serão atribuídos em função das condições estabelecidas nos incisos I a V deste artigo, da seguinte forma:

I - os critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo corresponderão a 15% (quinze por cento) da pontuação máxima cada um, totalizando 30% (trinta por cento);

II - os critérios estabelecidos nos incisos III, IV e V deste artigo corresponderão a 10% (dez por cento) da pontuação máxima cada um, totalizando 30% (trinta por cento).

§ 2º Os critérios estabelecidos nos incisos VI, VII, IX e XI deste artigo corresponderão a 5% (cinco por cento) da pontuação máxima cada um, totalizando 20% (vinte por cento).

§ 3º Os critérios estabelecidos nos incisos VIII e X deste artigo corresponderão a 10% (dez por cento) da pontuação máxima cada um, totalizando 20% (vinte por cento).

§ 4º A utilização do critério de que trata o inciso V deste artigo está condicionada à participação do servidor em capacitações e treinamentos disponibilizados pela Administração Pública Municipal, se houver disponibilidade orçamentária e financeira para tal, bem como a participação em capacitações e treinamentos que forem custeados pelo próprio servidor.

CAPÍTULO III DAS COMISSÕES

Art. 6º - O Prefeito Municipal nomeará 3 (três) servidores titulares de cargo em caráter efetivo, estejam estes investidos ou não em função comissionada no momento da nomeação, para compor a comissão de avaliação das condições para progressão no sistema de carreiras, sendo esses devidamente designados, no ato da nomeação, presidente, secretário(a) e relator(a) da referida Comissão.

§ 1º O Prefeito Municipal também nomeará 3 (três) servidores titulares de cargo em caráter efetivo, estejam estes investidos ou não em função comissionada no momento da nomeação, para compor a Comissão de



Recursos para Progressão no Sistema de Carreiras, sendo esses devidamente designados, no ato da nomeação, presidente, secretário(a) e relator(a) da referida Comissão.

§ 2º O membro da Comissão de Recursos para Progressão no Sistema de Carreiras não poderá julgar o recurso interposto por servidor que ele tenha avaliado, ou seja, seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou em linha colateral, até o 3º grau na forma da legislação vigente.

Art. 7º - O membro de qualquer das comissões que deixar de cumprir as funções e os prazos estabelecidos neste Decreto e/ou atuar irregularmente na Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras e/ou no julgamento dos recursos para progressão no sistema de carreiras poderá sofrer as penalidades disciplinares previstas na legislação vigente.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO NO SISTEMA DE CARREIRAS

Art. 8º - A Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e deverá ser formalizado e instruído em dossiê/processo contendo:

- I - capa com número de protocolo, nome completo do servidor avaliado, setor de lotação e de exercício;
- II - numeração e rubrica em todas as páginas;
- III - Plano de Gestão do Desempenho Individual – PGDI;
- IV - Termo de Avaliação Especial;
- V - Parecer Conclusivo.

§ 1º No PGDI são registradas as entregas acordadas e as ações de desenvolvimento, que podem ser recomendadas com base nos perfis de competências, a serem realizadas pelo servidor durante o ciclo avaliatório.

§ 2º O PGDI é documento obrigatório e deve ser elaborado conjuntamente entre a chefia imediata e o servidor nas etapas de planejamento e acompanhamento previstas no processo de avaliação para progressão no sistema de carreiras.

§ 3º A partir dos feedbacks fornecidos nos acompanhamentos pelas chefias imediatas o PGDI subsidiará a realização da Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras ao final do processo.

§ 4º O Termo de Avaliação Especial deverá ser preenchido pela Comissão de avaliação das condições para progressão no Sistema de carreiras no máximo até o último dia útil do mês de cada etapa de avaliação e conterá o instrumento de avaliação.

§ 5º O Parecer Conclusivo será elaborado pela Comissão de avaliação das condições para progressão no sistema de carreiras no máximo até o último dia útil do mês da última etapa de avaliação, devendo estar fundamentado de forma clara, precisa e concisa e conter o registro do conceito obtido pelo servidor.

Art. 9º - No Parecer Conclusivo deverão ser adotados os seguintes conceitos:

- I - apto;
- II - inapto.

§ 1º O servidor será considerado apto quando obtiver o mínimo de 60% (sessenta por cento) de aproveitamento



no somatório dos pontos obtidos em todas as etapas de avaliação.

§ 2º O servidor será considerado inapto quando não atender ao previsto no § 1º deste artigo.

§ 3º O último mês de cada etapa de avaliação será considerado de efetivo exercício para fins de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, independente de afastamento do trabalho (seja qual for o tipo), licença para tratar de interesses particulares, férias-prêmio, férias regulamentares e qualquer outra interrupção justificada do exercício das atribuições do cargo ou função ocupado.

§ 4º Findo o prazo para preenchimento do Termo de Avaliação Especial da última etapa do processo de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras a apuração dos dias de efetivo exercício restantes para completar os 3 (três) anos de efetivo exercício dar-se-á nos termos das normas estatutárias vigentes.

Art. 10 - Na hipótese de ocorrer, durante o período de estágio probatório, transferência, relocação, ajustamento/readaptação, cessão ou qualquer tipo de movimentação do servidor para outro órgão ou entidade da Administração Pública Municipal, a Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras também será realizada pela Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, observado o PGDI até então vigente e o PGDI a ser elaborado conjuntamente entre a nova chefia imediata e o servidor,

§ 1º Na ocorrência da hipótese prevista no *caput* serão observadas as seguintes regras:

I - no PGDI a ser elaborado conjuntamente entre a nova chefia imediata e o servidor devem ser registradas as entregas acordadas e as ações de desenvolvimento, que podem ser recomendadas com base nos perfis de competências, em consonância com o disposto no artigo 8º §§ 1º, 2º e 3º deste Decreto;

II - a Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras deverá providenciar cópia de todos os Planos de Gestão do Desempenho Individual – PGDIs da referida etapa de avaliação e considerá-los, em conjunto, para a apuração do desempenho do servidor.

§ 2º Aplica-se o disposto no § 1º deste artigo às hipóteses em que o servidor mudar de unidade administrativa de exercício no mesmo órgão ou entidade, ou for exonerado do respectivo cargo comissionado ou dispensado da respectiva função gratificada.

Art. 11 O servidor que, por interesse da Administração Pública Municipal, passar a exercer atividades em órgão ou entidade da Administração Pública Estadual ou Federal, direta ou indireta, com atribuições similares ou não às do seu cargo de provimento efetivo, não terá a contagem do período de avaliação para fins de progressão no sistema de carreiras.

§ 1º Na ocorrência da hipótese prevista no *caput* o servidor somente terá a contagem do período de avaliação para fins de progressão no sistema de carreiras se o órgão ou a entidade da Administração Pública Estadual ou Federal, direta ou indireta, enviar à Prefeitura Municipal de Igaratinga os procedimentos e as metodologias aplicáveis para avaliação nesses casos específicos.

Art. 12 Na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 14 e 15 deste Decreto o servidor que, em qualquer etapa de sua avaliação para fins de progressão no sistema de carreiras, obtiver pontuação inferior a 60% (sessenta por cento), terá revogado o ato que o possibilitou exercer atividades em órgão ou entidade da Administração Pública Estadual ou Federal, direta ou indireta, devendo o servidor retornar ao órgão ou entidade de origem e permanecer no seu cargo de provimento efetivo até a conclusão do novo período de Avaliação das



Condições para Progressão no Sistema de Carreiras.

Art. 13 O servidor que for submetido a ajustamento/readaptação funcional nos termos da legislação vigente, mediante decisão de junta médica oficial do órgão ou entidade competente, não terá suspenso seu período de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, devendo ser observado e estar em consonância com o disposto no artigo 8º §§ 1º, 2º e 3º e no artigo 10 §§ 1º e 2º deste Decreto.

Art. 14 Durante o período de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, a qualquer tempo, tendo em vista a gravidade de ação ou a omissão do servidor no exercício de suas funções, deverá ser instaurado processo administrativo pela autoridade competente, que designará comissão, nos termos das normas estatutárias vigentes, para efetuar apuração conforme orientações da Procuradoria-Geral do Município.

Art. 15 Compete à chefia imediata do servidor a ser avaliado:

- I - estabelecer, em conjunto com o servidor, o PGDI, no primeiro mês de cada etapa da Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, com base no exercício do cargo ou função ocupados, considerando as entregas acordadas e as ações de desenvolvimento a serem cumpridas no período em que o servidor será avaliado;
- II - acompanhar e registrar o desempenho do servidor no PGDI;
- III - atualizar periodicamente o PGDI, em conjunto com o servidor;
- IV - coordenar os trabalhos da Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras.

Parágrafo Único - Considera-se chefia imediata, para efeito deste Decreto, o servidor responsável por unidade administrativa ou aquele a quem for delegada, formalmente, pelo dirigente máximo do órgão ou entidade, as funções previstas no caput deste artigo.

Art. 16 Compete à Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras:

- I - avaliar, com objetividade e imparcialidade, o desempenho do servidor;
- II - considerar as informações constantes do PGDI ou PGDIs na apuração do desempenho do servidor;
- III - realizar diligências, caso necessário;
- IV - preencher o Termo de Avaliação Especial;
- V - apurar o resultado de cada etapa da Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras e proceder ao devido registro;
- VI - notificar o servidor avaliado, por escrito, sobre o resultado de cada etapa da Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis a contar da data de registro do resultado;
- VII - analisar o pedido de reconsideração, quando interposto pelo servidor;
- VIII - notificar o servidor, por escrito, sobre a decisão referente ao pedido de reconsideração e encaminhar o Termo de Avaliação Especial ao Departamento de Recursos Humanos, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis;
- IX - elaborar Parecer Conclusivo sobre o desempenho do servidor avaliado;
- X - notificar o servidor, por escrito, do conceito que lhe foi atribuído no parecer conclusivo no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis a contar da data de sua elaboração.

Art. 17 Compete à Comissão de Recursos para Progressão no Sistema de Carreiras:

- I - solicitar ao Departamento de Recursos Humanos os documentos do processo de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras dos servidores que interpuserem recursos;
- II - analisar e julgar, com objetividade e imparcialidade, os recursos interpostos no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis a contar da data de seu recebimento;



III - notificar o servidor, por escrito, sobre a decisão referente ao recurso contra o resultado de cada etapa da Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras e encaminhar ao Departamento de Recursos Humanos o dossiê/processo e o parecer que fundamentou a decisão, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis a contar da data de seu recebimento;

IV - elaborar parecer conclusivo para fundamentar a decisão da autoridade máxima respectiva quando for atribuído ao servidor os conceitos inapto e infrequente.

Art. 18 Os procedimentos para Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras de que trata este Decreto serão orientados, coordenados e fiscalizados pela Procuradoria-Geral do Município, à qual compete:

I - dar conhecimento prévio aos servidores das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras;

II - definir o número de servidores que serão avaliados;

III - promover treinamento específico para os membros das comissões;

IV - disponibilizar tempestivamente os formulários de avaliação;

V - prestar orientações às comissões sempre que necessário e acompanhar o andamento dos trabalhos;

VI - registrar os resultados obtidos na Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras dos servidores avaliados em meio físico e eletrônico;

VII - permitir ao servidor, a qualquer tempo, consultar todos os documentos do seu processo de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras;

VIII - fornecer à Comissão de Recursos para Progressão no Sistema de Carreiras, por escrito, todos os documentos referentes ao processo administrativo de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras dos servidores que interpuserem recurso no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis;

IX encaminhar ao Departamento de Recursos Humanos todos os documentos referentes ao processo de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis contados a partir da data de elaboração do Parecer Conclusivo;

X - acompanhar, periodicamente, o preenchimento do PGDI de cada servidor;

XI - expedir normas complementares a este Decreto, por meio de resolução.

XII - estabelecer a metodologia padrão para servir como diretriz e definir os modelos dos formulários para implementação da Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras.

Art. 19 É assegurado ao servidor:

I - ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos conceitos a serem utilizados na Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras;

II - acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III - ser notificado, pela Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, do resultado de cada etapa de sua avaliação e das decisões relativas ao pedido de reconsideração quando interposto;

IV - interpor pedido de reconsideração à Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras;

V - interpor pedido de recurso à Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras em caso de discordância do resultado de qualquer etapa de sua avaliação;

VI - ser notificado, pela Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, das decisões relativas ao recurso quando interposto; VII - ter priorizadas as necessidades de capacitação e/ou treinamento quando qualquer etapa da Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras constatar aproveitamento inferior a 60% (sessenta por cento);

VIII - consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação das



Condições para Progressão no Sistema de Carreiras;

IX - ser notificado, pela Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, sobre o conceito que lhe for atribuído no parecer conclusivo;

X - interpor recurso ao dirigente de órgão ou entidade de sua lotação contra resultado do parecer conclusivo que atribuiu o conceito infrequente ou inapto.

Art. 20 Contra o resultado de cada etapa de avaliação caberá pedido de reconsideração à Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras, no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis contados a partir da notificação.

Art. 21 Contra a decisão que não conhecer ou julgar improcedente o pedido de reconsideração, caberá, no prazo de 7 (sete) dias contados da notificação, recurso à Comissão de Recursos para Progressão no Sistema de Carreiras, a qual decidirá no prazo máximo de 7 (sete) dias úteis, e será, nesta matéria, a última instância em via administrativa.

Art. 22 O pedido de reconsideração e o recurso serão interpostos por meio de requerimento fundamentado, facultado ao servidor a juntada dos documentos que julgar convenientes.

Art. 23 Ao servidor que obtiver o conceito inapto é assegurado o direito de interpor recurso ao dirigente máximo do órgão ou entidade de sua lotação, em até 7 (sete) dias úteis, contados da data da notificação do resultado do parecer, e este decidirá em até 20 (vinte) dias corridos, contados da data do recebimento do recurso.

Parágrafo Único - Para fins de análise do recurso o dirigente máximo do órgão ou entidade utilizará os elementos e as provas constantes do processo de avaliação, bem como o parecer elaborado pela Comissão de Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 24 Os órgãos e entidades do Poder Executivo do Município de Igaratinga, em virtude de suas peculiaridades, poderão alterar os critérios de avaliação, prazos, procedimentos e a metodologia da Avaliação das Condições para Progressão no Sistema de Carreiras mediante resolução conjunta do seu dirigente máximo e do Prefeito Municipal.

Art. 25 - Os casos omissos serão decididos pelas comissões e pela Procuradoria-Geral do Município.

Art. 26 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Igaratinga, 3 de janeiro de 2020.

Renato de Faria Guimarães
Prefeito Municipal

PORTARIA Nº 619, DE 3 DE JANEIRO DE 2020.



Prefeitura Municipal de Igaratinga

Estado de Minas Gerais

CNPJ: 18.313.825/0001-21

Diário Oficial Eletrônico do Município de Igaratinga – DOMI-e

Instituído pela Lei nº 1316/2015

Edição nº 1.173 – Ano VI – 03/01/2020

Prorroga prazo de validade da portaria nº429, de 23 de fevereiro de 2018.

O Prefeito Municipal de Igaratinga, Renato de Faria Guimarães, no uso de suas atribuições legais, especialmente o disposto nos artigo 72, inciso VI, e art. 100, II, “a”, ambos da Lei Orgânica, combinado com o art. 90, § 1º da Lei nº 012/2007 – Dispõe sobre o Estatuto do Servidor Público Municipal.

CONSIDERANDO requerimento 6004, de 23 de outubro de 2019, que foi deferido;

RESOLVE:

Art. 1º. –Fica prorrogado por mais 2 (dois) anos o prazo que menciona a Portaria nº 429/2018.

Art. 2º. – Esta portaria entrará em vigor na data de sua publicação, surtindo seus efeitos em 01 de fevereiro de 2.020.

REGISTRE-SE. PUBLIQUE-SE. CUMPRA-SE.

Prefeitura Municipal de Igaratinga/MG, 3 de janeiro de 2020.

Renato de Faria Guimarães
Prefeito Municipal

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

SEGUNDA CHAMADA PARA O PROCEDIMENTO DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE ODONTÓLOGO.

O Município de Igaratinga, por intermédio da Secretaria Municipal de Saúde, objetivando firmar contrato temporário para prestação de serviços odontológicos junto ao ESF, e:

Considerando que se acha em vigor o processo seletivo simplificado conforme edital nº 01/2018 promove o convite obedecendo a ordem cronológica de classificação, o chamamento de interessado para preencher uma vaga hoje existente.

O prazo para os classificados declarar interesse na contratação é de 24 horas, passando a constar na primeira hora do dia seguinte a veiculação dessa convocação.

Igaratinga, 3 de janeiro de 2020.

Elisângela Cristina Pimentel Campos
Secretária Municipal de Saúde

DEPARTAMENTO DE COMPRAS E ALMOXARIFADO DEPARTAMENTO DE LICITAÇÃO E CONTRATOS

O MUNICÍPIO DE IGARATINGA MG, torna pública a RATIFICAÇÃO DO PROCESSO Nº- 01/2020, DISPENSA Nº - 01/2020, CONTRATO Nº 02/2020. Contratada: Consorcio Intermunicipal de Saúde do Alto



Prefeitura Municipal de Igaratinga

Estado de Minas Gerais

CNPJ: 18.313.825/0001-21

Diário Oficial Eletrônico do Município de Igaratinga – DOMI-e

Instituído pela Lei nº 1316/2015

Edição nº 1.173 – Ano VI – 03/01/2020

do Rio Para. Objeto: Contratação de serviços de assistência à saúde, compreendendo contratação de serviços médicos especializados e contratação de serviços de exames médicos, destinados aos pacientes do SUS. No valor total de R\$30.000,00. Dotação orçamentária: nº 07.01.10.302.0043.2.066-3.3.90.39.00-441, Vigência: 02/01/2020 a 31/12/2020. EMBASAMENTO LEGAL: art. 24, inciso XXVI da Lei Federal 8.666/93. IGARATINGA, 02 de Janeiro de 2020. Renato de Faria Guimarães – Prefeito Municipal.

O Município de Igaratinga, torna pública o extrato de contrato. Contratado: Consorcio Intermunicipal de Saúde da Região Ampliada Oeste para gerenciamento dos serviços de urgência e emergência - CIS-URG OESTE. Objeto: Rateio e repasse mensal de recursos financeiros. Vigência: 02/01/20 à 31/12/20, dotações orçamentárias: 07.01.10.302.2705.2.105-3.1.71.70.00-522, 07.01.10.302.2705.2.105- 3.3.71.70.00-523 e 07.01.10.302.2705.2.105-4.4.71.70.00-524, valor total de R\$66.771,49. Igaratinga, 02/01/2020. Renato de Faria Guimarães – Prefeito Municipal.

O Município de Igaratinga, torna pública o extrato de contrato nº 01/2020. Contratado: Onlinesites Ltda Me. Objeto: Prestação de serviço de locação do sistema que permite atualização do conteúdo do site da Prefeitura Municipal de Igaratinga. Vigência: 02/01/2020 à 31/12/2020, dotação orçamentária: 02.01.04.122.0012.2.010.3.3.90.39.00-18, valor total de R\$8.046,96. Igaratinga, 02/01/2020. Renato de Faria Guimarães – Prefeito Municipal.

O Município de Igaratinga, torna pública o extrato de contrato nº 03/2020. Contratado: Consorcio Intermunicipal de Saúde do Alto do Rio Pará- Cispará. Objeto: Rateio dos recursos financeiros necessários à realização das despesas de custeio do Cispará. Vigência: 02/01/2020 à 31/12/2020, dotações orçamentárias: 07.01.10.302.2705.2.107-3.1.71.70.00-464 e 07.01.10.302.2705.2.107-3.3.71.70.00- 465, valor total de R\$12.000,00. Igaratinga, 02/01/2020. Renato de Faria Guimarães – Prefeito Municipal.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

EXTRATOS DE CONTRATOS DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

REFERÊNCIA: DEZEMBRO / 2019

Nº 126/2019 Contratada: Carolina Cardoso Ferreira Pinheiro. Objeto: Técnico Nível Superior II Farmácia. Vigência: 03/12/2019 a 03/08/2020. Dotação Orçamentária: 0107010363. Valor Mensal R\$ 2.726,51.

ADITIVOS

Nº 102/2014 Contratada: Elisângela Oliveira Carvalho Bessa. Objeto: Auxiliar de Consultório Odontológico ESF. Vigência: 30/12/2019 a 31/12/2020.

Nº 130/2015 Contratada: Geralda Izabel da Silva. Objeto: Psicopedagoga. Vigência: 12/12/2019 a 13/08/2020.

Nº 84/2019 Contratada: Jaqueline Maria de Oliveira Rodrigues. Objeto: Supervisor Pedagógico. Vigência: 12/12/2019 a 13/08/2020.

Nº 85/2019 Contratada: Bruna Soares da Silva Objeto: Supervisor Pedagógico. Vigência: 12/12/2019 a 13/08/2020.

Igaratinga, 03 de janeiro de 2020.



Prefeitura Municipal de Igaratinga
Estado de Minas Gerais
CNPJ: 18.313.825/0001-21
Diário Oficial Eletrônico do Município de Igaratinga – DOMI-e
Instituído pela Lei nº 1316/2015
Edição nº 1.173 – Ano VI – 03/01/2020

Renato de Faria Guimarães
Prefeito Municipal

Flávia Cristina de Almeida Mota
Chefe de Departamento de Recursos Humanos
