



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



EXMA. SRA. JULIANE DUARTE – VER. PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES – RO

AOS EXCELENTÍSSIMOS SENHORES (A) VEREADORES (A)
EXCELENTÍSSIMA MESA DIRETORA DA CÂMARA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES -
MENSAGEM DE PROJETO DE LEI Nº 77

Pelo presente, tenho a honra de submeter à apreciação de Vossas Excelências o incluso Projeto de Lei que institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Servidores Públicos da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Costa Marques.

A proposta visa modernizar a estrutura administrativa municipal, adequando os cargos, carreiras e vencimentos dos servidores do quadro efetivo da Administração Pública, bem como às exigências legais e às necessidades da população.

Este projeto busca valorizar o servidor público, estabelecer critérios claros de gratificações, incentivar a qualificação profissional e melhorar o desempenho institucional, refletindo diretamente na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

O novo plano também proporciona maior organização na gestão de pessoal, garantindo segurança jurídica, transparência nos atos administrativos e eficiência na condução das políticas públicas.

Ressalta-se que o projeto foi elaborado com responsabilidade, respeitando os limites orçamentários e financeiros do Município, em observância à legislação fiscal vigente, assegurando equilíbrio nas contas públicas.

Destaca-se que o presente texto legal, busca atender a valorização dos servidores bem como eficiência do serviço público municipal, o Impacto financeiro e orçamentário do projeto que ora se justifica é significativamente positivo, conforme impacto despesa pessoal em anexa.

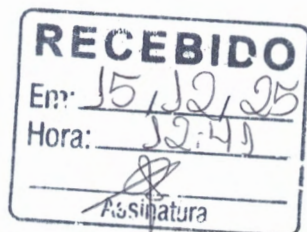
Por todo o exposto, solicito a V. Exa. e os Nobres Edis que aprecie a matéria em caráter de **URGÊNCIA ESPECIAL**, em **SESSÃO EXTRAORDINÁRIA**, nos termos do Regimento interno da Casa Legislativa, em específico §1º, do art. 144, haja vista a relevância e a urgência do presente projeto.

Sendo o que se apresenta para o momento, reitero votos de elevada estima e distinta consideração.

Edifício-Sede do Poder Executivo de Costa Marques, RO., 15 de dezembro de 2025.

DR. FABIOMAR AGOSTINI BENTO
Prefeito do Município de Costa Marques

DR. MARCOS ROGÉRIO GARCIA FRANCO
Procurador-Geral do Município de Costa Marques



Envio - Email

Avenida Chianca, 1381, Centro, Costa Marques, Rondônia – CEP: 76937-000





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



PROJETO DE LEI Nº 77/2025

“Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR dos Servidores Públicos da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques-RO, e dá outras providências.”

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE COSTA MARQUES, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições legais que lhe é conferida no art. 68 da Lei Orgânica do Município de Costa Marques.

FAÇO SABER que a **CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE COSTA MARQUES** aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1 Esta lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR dos servidores públicos efetivos vinculados à Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques – RO, com fundamento no art. 37 da Constituição Federal de 1988, especialmente nos princípios e normas de gestão de pessoal, nas Leis Federais nº 8.080/1990 e nº 8.142/1990, na legislação municipal vigente e em outras normas aplicáveis, com os seguintes objetivos:

- I. organizar e regulamentar a estrutura de cargos, classes e referências;
- II. disciplinar as formas de ingresso, o desenvolvimento funcional e a evolução na carreira;
- III. estabelecer o sistema remuneratório e os mecanismos de valorização profissional;
- IV. fortalecer a gestão de pessoas como instrumento de efetividade e qualidade dos serviços prestados no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS.

Art. 2 O presente Plano aplica-se exclusivamente aos servidores públicos ocupantes de cargos de provimento efetivo integrantes do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde, submetidos ao regime jurídico estatutário, nos termos da Lei Municipal que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Costa Marques.

Art. 3 São princípios norteadores deste Plano:

- I. legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e demais princípios constitucionais aplicáveis à administração pública;
- II. valorização profissional e funcional dos servidores da saúde como instrumento de fortalecimento do SUS;





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



- III. isonomia de tratamento entre servidores que ocupem cargos de igual natureza, atribuições e responsabilidades;
- IV. promoção da qualidade, resolutividade, universalidade e continuidade dos serviços públicos de saúde;
- V. estímulo à capacitação contínua, ao mérito funcional e ao desempenho profissional;
- VI. racionalização e modernização da estrutura de cargos e funções, buscando eficiência administrativa e compatibilidade com a capacidade financeira e orçamentária do Município.

Art. 4 Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I. Cargo Público: conjunto de atribuições e responsabilidades atribuídas a um servidor, previstas em lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos;
- II. Carreira: conjunto de cargos da mesma natureza e área de atuação, escalonados segundo a complexidade e responsabilidade, permitindo evolução funcional;
- III. Classe: subdivisão da carreira, composta por um agrupamento de referências salariais;
- IV. Referência: posição salarial dentro da classe, utilizada para evolução horizontal;
- V. Progressão: passagem do servidor para referência imediatamente superior dentro da mesma classe, observados os critérios desta Lei;
- VI. Promoção: passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior, dentro da mesma carreira, mediante titulação ou critérios de mérito;
- VII. Vencimento-base: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, fixada em lei, excluídas vantagens e adicionais;
- VIII. Quadro de Pessoal: conjunto de cargos efetivos e funções gratificadas da Secretaria Municipal de Saúde, definido nesta Lei e em seus anexos.

CAPÍTULO II DA CARREIRA E DOS GRUPOS DE CARGOS

Seção I Da Estrutura da Carreira

Art. 5 Carreira é o conjunto estruturado de cargos públicos escalonados de forma ascendente, organizados hierarquicamente conforme as atribuições e qualificações exigidas, que variam em razão da complexidade das funções e do grau de responsabilidade inerentes à natureza do serviço público prestado.

Parágrafo Único. Para fins de classificação no Plano de Cargos, Carreiras e





Remuneração – PCCR da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques, as categorias profissionais serão organizadas por Grupo Ocupacional, com indicação de nomenclatura, carreira, quantidade existente, necessidade estimada e total de cargos, observando-se a qualificação profissional e o nível de escolaridade exigidos para o desempenho das respectivas atividades e funções.

Art. 6 Os cargos da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques estão organizados em cinco Grupos Ocupacionais, conforme definidos em anexo.

Art. 7 As áreas de atuação dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques são definidas pelos órgãos integrantes da estrutura administrativa e pelos locais de prestação dos serviços de saúde no âmbito municipal.

Parágrafo único. Os padrões funcionais serão definidos e regulamentados por ato normativo do gestor municipal de saúde, observado o disposto nesta Lei e em regulamentos complementares.

Seção II Dos Grupos de Cargos

Art. 8 Compete aos servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques, no âmbito de suas atribuições e conforme o grupo funcional e cargo ocupado, a execução das ações de promoção, prevenção, proteção, recuperação, reabilitação, planejamento, programação, controle, avaliação, administração e gestão dos serviços públicos de saúde.

Art. 9 Para fins de organização da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques, os cargos públicos são classificados em cinco grupos, conforme o anexo I desta Lei:

I – Grupo 1 – Cargos em Comissão: de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, destinados ao exercício específico de funções de Secretário, Direção, Coordenação, Assessoramento, Assistência Técnica e Chefia, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques. Tais cargos possuem natureza transitória, não integram a carreira pública e estão excluídos da estrutura do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR;

II – Grupo 2 – Cargos de Nível Superior: compreende os cargos efetivos cujas atribuições exigem formação superior, com habilitação profissional específica e, quando aplicável, registro em conselho de classe;





III – Grupo 3 – Cargos de Apoio Técnico-Administrativo: compreende os cargos efetivos que exigem formação de nível médio e/ou curso técnico profissionalizante, com atuação nas áreas técnicas e administrativas;

IV – Grupo 4 – Cargos de Nível Auxiliar Funcional: compreende os cargos efetivos que exigem escolaridade mínima de ensino fundamental completo e/ou formação auxiliar para atuação de apoio nas unidades de saúde;

V – Grupo 5 – Cargos de Nível Auxiliar Operacional: compreende os cargos efetivos que exigem escolaridade mínima de ensino fundamental incompleto, voltados às atividades de manutenção, apoio e serviços gerais.

Art. 10 Os Grupos Funcionais definidos nesta Lei compõem um Plano Único de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR para os servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques.

Parágrafo único. Cada grupo reúne cargos com natureza funcional semelhante, grau equivalente de responsabilidade e nível de vencimento compatível, organizados de forma hierárquica conforme a complexidade das atribuições. A carreira da categoria médica observará critérios específicos.

Seção III

Cargos em Comissão e Funções Gratificadas

Art. 11 O Quadro de Cargos em Comissão e de Funções Gratificadas da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques – RO, com seus respectivos níveis, quantitativos, requisitos de provimento e atribuições, será definido na Estrutura Administrativa da Secretaria, observadas as disposições em lei específica.

Parágrafo único – Os cargos em comissão destinam-se exclusivamente às atribuições de direção, chefia e assessoramento, nos termos do art. 37, inciso V, da Constituição Federal, sendo vedada sua utilização para o desempenho de atividades técnicas, operacionais ou permanentes.

§ 1º. É vedado ao servidor efetivo optar pela substituição da sua remuneração efetiva pela do cargo em comissão no âmbito da mesma administração, salvo em casos de cessão, requisição ou exercício em outro ente federativo.

§ 2º. O tempo de exercício em cargo em comissão será integralmente computado para todos os efeitos legais.





Seção IV Estrutura da Carreira

Art. 12 A carreira dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde é estruturada em:

- I. Grupo de Nível Superior;
- II. Grupo de Nível Técnico;
- III. Grupo de Nível Médio (Assistente);
- IV. Grupo de Nível Fundamental (Apoio e Serviços).

Art. 13 A Tabela de Vencimentos, escalonada por grupo, integra o anexo desta Lei.

Seção V Do Vencimento-Base

Art. 14 A estrutura de vencimento-base do PCCR é composta por:

- I. Grupo Operacional: cargos que exigem o mesmo nível de escolaridade e possuam grau de complexidade equivalente;
- II. Nomenclatura: designação genérica dos cargos agrupados por similaridade;
- III. Estágio de Vencimento: posição ocupada pelo servidor na tabela de vencimento-base, representando seu avanço funcional.

Art. 15 A fixação dos padrões de vencimento-base e demais componentes da remuneração observará:

- I. a natureza e a complexidade das atribuições;
- II. os requisitos de investidura;
- III. as peculiaridades funcionais;
- IV. a compatibilidade com a capacidade financeira do Município e os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 16 O ingresso nos grupos de cargos dar-se-á exclusivamente no estágio inicial, mediante concurso público.

Seção VI Do Ingresso no Serviço Público

Art. 17 O ingresso nos cargos efetivos dar-se-á exclusivamente mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observados os princípios do art. 37 da Constituição Federal.





Parágrafo único. O concurso público obedecerá à legislação municipal, ao edital e às disposições desta Lei.

CAPÍTULO III DA LOTAÇÃO

Art. 18 Lotação é a distribuição qualitativa, quantitativa e territorial da força de trabalho necessária ao desenvolvimento das atividades normais e específicas da Secretaria Municipal de Saúde, devendo atender às demandas da população e aos objetivos do Sistema Único de Saúde – SUS.

Art.19 A gestão da lotação será centralizada na Secretaria Municipal de Administração, por meio do órgão central de Recursos Humanos, competindo-lhe:

- I. garantir que a distribuição de servidores atenda às necessidades funcionais, territoriais e programáticas da saúde;
- II. promover a realocação motivada e fundamentada, quando necessária para adequação do serviço;
- III. manter atualizado o Mapa de Lotação, com quantitativo por cargo, unidade e programa, e publicá-lo no Portal da Transparência, no mínimo, uma vez ao ano;
- IV. assegurar que a lotação observe os parâmetros mínimos exigidos para equipes e serviços regulamentados pelo SUS.

Parágrafo único. A lotação interna dos servidores, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, compete ao titular da pasta, observadas as diretrizes da Secretaria Municipal de Administração e as necessidades do serviço público.

CAPÍTULO IV DA MOVIMENTAÇÃO DE SERVIDORES

Art. 20 A movimentação de servidores poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

- I. remoção de ofício: por interesse da administração, de forma motivada e fundamentada, para adequação às necessidades do serviço;
- II. remoção a pedido: a requerimento do servidor, desde que não haja prejuízo ao serviço, observada a conveniência administrativa;
- III. permuta: troca de lotação entre dois servidores ocupantes do mesmo cargo e jornada, mediante concordância das chefias e aprovação da Secretaria Municipal de Administração;





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



IV. movimentação temporária: deslocamento do servidor por prazo determinado para suprir carência emergencial, com retorno à lotação de origem;

V. remoção por motivo de saúde: quando comprovada a necessidade por laudo médico oficial, seja do servidor ou de dependente legal.

§ 1º. A movimentação dependerá de solicitação formal, justificativa da necessidade, anuência do órgão de origem, sendo formalizada por ato administrativo publicado no Diário Oficial ou meio oficial equivalente.

§ 2º. Toda movimentação deverá respeitar as atribuições do cargo efetivo, sendo vedado o desvio de função, sob pena de responsabilização administrativa.

§ 3º. Na movimentação temporária, o prazo e o motivo deverão constar no ato administrativo.

Seção I
Da Estabilidade

Art. 21 O servidor público nomeado para cargo de provimento efetivo na Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques – RO, em virtude de aprovação em concurso público, adquirirá estabilidade após 03 (três) anos de efetivo exercício, desde que aprovado em avaliação especial de desempenho realizada por comissão designada para esse fim, nos termos do art. 41 da Constituição Federal.

§ 1º. É assegurado ao servidor estável o direito à recondução ao cargo anteriormente ocupado, quando:

I. for inabilitado no estágio probatório relativo a novo cargo efetivo para o qual tenha sido nomeado por concurso público;

II. ocorrer a reintegração do ocupante anterior do cargo, nos termos da lei.

§ 2º. A recondução será feita ao mesmo cargo anteriormente ocupado, com a restituição de todos os direitos e vantagens decorrentes do tempo de serviço interrompido, observados os limites da legislação aplicável.

Art. 22 O servidor público estável somente perderá o cargo:

I. em decorrência de sentença judicial transitada em julgado;

II. mediante processo administrativo disciplinar, no qual lhe sejam assegurados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal;

III. mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma da lei específica, assegurada ampla defesa.





CAPÍTULO V DA POLÍTICA SALARIAL

Art. 23 O poder executivo concederá revisão na tabela salarial dos servidores municipais estatutários a cada 02 (dois) anos, limitado a restrição prevista no art. 169 da Constituição Federal.

Parágrafo Único - Será assegurada o reajuste anualmente na tabela salarial dos servidores municipais efetivos, através de Lei Municipal específica, com intuito de corrigir as perdas salariais no período.

Art. 24 Os proventos dos inativos e dos pensionistas serão revistos na mesma proporcionalidade e data dos vencimentos dos servidores em atividade, consoante previsão do parágrafo único do artigo anterior.

CAPÍTULO VI DAS TABELAS SALARIAIS

Art. 25 Os vencimentos dos grupos ocupacionais estão devidamente discriminados no anexo II da presente Lei.

Parágrafo Único. Excetuam-se do disposto no *caput* deste artigo, as tabelas de vencimentos dos Grupos Operacionais dos Cargos Comissionados, Cargos de Direção e Assessoramento e Funções Gratificadas as quais terão estrutura diferenciada.

CAPÍTULO VII DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 26 O Quadro Geral de Pessoal é constituído pelo somatório dos cargos existentes na Administração Direta do Poder Executivo.

Parágrafo Único. O chefe do Poder Executivo estabelecerá a lotação necessária à execução das atividades de cada órgão ou entidade da Administração Direta do Poder Executivo, observados os limites do Quadro Geral de Pessoal, estabelecido em Lei.

Art. 27 O Quadro de Provimento em Comissão e Função Gratificada da Administração Direta do Poder Executivo obedecerá a Legislação da Estrutura Administrativa Municipal.

CAPÍTULO VIII DA ADMINISTRAÇÃO DO SISTEMA DE PESSOAL

Art. 28 Compete a Secretaria Municipal da Administração, como órgão central de Recursos Humanos, cumprir as normas complementares de pessoal, coordenar, orientar e fiscalizar a implantação e Administração do Plano de Carreira, Cargos e Salários e os Órgãos setoriais seccionais do sistema a sua execução.





CAPÍTULO IX DO ENQUADRAMENTO

Art. 29 Os servidores Municipais de Costa Marques titulares de cargos de provimento efetivos serão enquadrados nos cargos conforme a presente Lei Complementar, tomando-se por base, obrigatória e cumulativamente, as atribuições da mesma natureza, mesmo grau de responsabilidade, complexidade e escolaridade.

Parágrafo Único – a transposição para novos cargos se dará unicamente por aprovação em Concurso Público.

CAPÍTULO X DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 30 A jornada de trabalho dos servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques-RO observará, sempre que aplicável, os limites estabelecidos em Leis Federais específicas que regulamentem as respectivas profissões, inclusive quanto à jornada máxima semanal, ao intervalo entre jornadas e ao regime de plantão, conforme estabelecido nesta Lei.

§ 1º. Serão respeitadas as jornadas previstas em legislação federal, aplicando-se de imediato às categorias já regulamentadas e, de forma automática, às que vierem a ser disciplinadas por norma específica.

§ 2º. O cumprimento da jornada diária, nos casos previstos neste artigo, será realizado em escala de plantão ou turno fixo, conforme estabelecido nesta Lei e regulamentado por ato da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 31 A jornada semanal de trabalho dos integrantes da carreira de que trata esta Lei será fixada de acordo com a natureza das atribuições e a legislação específica de cada categoria profissional, observados os limites constitucionais e legais.

§ 1º. São modalidades de jornada no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde:

I. Jornada Padrão: 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, com limite diário de até 8 (oito) horas, de segunda a sexta-feira, com intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora;

II. Jornada Especial: 20 (vinte), 24 (vinte e quatro) ou 30 (trinta) horas semanais, para categorias beneficiadas por legislação específica ou regulamentação profissional;

III. Regime de Plantão: jornada de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), 12x24x12x72 ou 24x96, de acordo com a necessidade do serviço, garantidos os intervalos legais;





**ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO**



IV. Regime de Revezamento: aplicável às unidades de saúde que funcionem em regime ininterrupto, com escala de rodízio entre os servidores para assegurar atendimento contínuo;

V. Jornada Acumulada: no caso de acúmulo lícito de cargos privativos de profissionais de saúde com profissões regulamentadas, observados os limites constitucionais.

§ 2º. Nas unidades de saúde com atendimento ininterrupto, observar-se-ão as seguintes diretrizes:

I. Será respeitada a legislação que regulamenta a carga horária de cada profissão;

II. O profissional com carga horária de 40h semanais poderá cumprir:

a) escala de plantão 12x24x12x72, equivalente a 12 (doze) plantões mensais de 12h; ou

b) escala de plantão 24x96, equivalente a 6 (seis) plantões mensais de 24h;

III. Nos meses de 30 dias, a carga mínima será de 12 plantões; nos meses de 31 dias, 13 plantões, quando a escala iniciar no 1º dia do mês.

§ 3º. As escalas de plantão serão definidas pela Direção Geral de cada unidade de saúde, elaboradas pelo responsável técnico do setor, respeitando os princípios de assistência contínua, interesse público, humanização do trabalho e qualidade de vida dos profissionais.

§ 4º. As escalas de plantões da enfermagem serão definidas pela Gerência de Enfermagem, elaboradas pelo responsável técnico do setor, respeitando os princípios de assistência contínua, interesse público, humanização do trabalho e qualidade de vida dos profissionais.

§ 5º. As escalas deverão ser afixadas em local visível e de fácil acesso ao público e servidores, podendo também ser divulgadas por meios eletrônicos.

§ 6º. Para efeitos desta Lei, entende-se por:

I. Horário de trabalho: o período entre o início e o fim da jornada diária, incluindo os intervalos;

II. Horário rígido ou fixo: cumprimento da jornada semanal em turnos definidos, com horários fixos de entrada e saída;

CAPÍTULO XI DO VENCIMENTO BÁSICO

Art. 32 Vencimento básico é a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício de cargo, devida ao profissional da saúde, correspondente ao nível da habilitação adquirida e a referência alcançada, considerada a jornada de trabalho.





Seção I Da Remuneração

Art. 33 A remuneração do servidor público da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques é composta pelo vencimento-base do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei, observados os limites constitucionais e legais, especialmente o disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal.

Parágrafo único. Considera-se remuneração, para todos os fins desta Lei, a soma do vencimento-base com as vantagens pecuniárias, excluídas as parcelas de natureza indenizatória.

Seção II Das Vantagens

Art. 34 Além do vencimento, o servidor abrangido pelo presente Plano de Carreira, Cargo e Remuneração fará jus as seguintes vantagens:

- I. Do Salário família;
- II. Da Vantagem Pessoal.

Subseção I Do Salário Família

Art. 35 O salário-família é devido ao servidor ativo ou inativo, por dependente econômico.

Parágrafo único. o filho e enteado ou o menor que tenha a guarda judicial até 14 (quatorze) anos de idade.

Art. 36 Não se configura a dependência econômica quando o beneficiário do salário-família perceber rendimento do trabalho ou de qualquer fonte, inclusive pensão ou provento de aposentadoria, em valor igual ou superior ao salário-mínimo.

Art. 37 Quando pai e mãe forem servidores públicos do Município de Costa Marques e viverem em comum, o salário-família será pago à mãe; quando separados, será pago a um e outro, de acordo com a distribuição dos dependentes.

Parágrafo único. Ao pai e à mãe equiparam-se o padastro, a madastra, e, na falta destes, os representantes legais dos incapazes.

Art. 38 O salário-família não está sujeito a qualquer tributo, nem servirá de base para qualquer contribuição, inclusive para previdência social.

Art. 39 O servidor ativo e o inativo são obrigados a comunicar ao órgão competente, dentro de 15 (quinze) dias qualquer alteração que se verifique na situação dos dependentes, da qual ocorra supressão ou dedução no salário-família.





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



Art. 40 O salário-família será devido a cada dependente, a partir do mês em que tiver ocorrido o fato ou ato que lhe der origem, deixando de ser devido igualmente, em relação a cada dependente, no mês seguinte ao do ato ou do fato que determinar a sua extinção.

Art. 41 O afastamento do cargo efetivo, sem remuneração, não acarreta a suspensão do pagamento do salário-família.

Art. 42 Quando o funcionário ocupar, sob regime de acumulação, mais de um cargo, só perceberá o salário-família pelo exercício de um deles.

Art. 43 Verificada, a qualquer tempo, a falsidade dos documentos apresentados ou a falta de comunicação dos fatos que determinarem a perda do direito ao salário-família, será revista a concessão deste e determinada a reposição da importância indevidamente paga, acrescida da multa em 20% (vinte por cento).

Art. 44 A cota do salário-família paga por dependente será o valor correspondente conforme Portaria Interministerial MPS/MF.

Subseção II
Da Vantagem Pessoal

Art. 45 A vantagem pessoal substitui todo e qualquer adicional e vantagem pessoal adquiridos em razão do tempo de serviço.

Seção III
Dos Adicionais

Art. 46 São adicionais devidos aos servidores:

- I. adicional de insalubridade;
- II. adicional de periculosidade;
- III. adicional noturno;
- IV. progressão funcional quinquenal.

Subseção I
Do Adicional Noturno

Art. 47 O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), sobre a hora normal trabalhada.

§1º – A hora do trabalho noturno será computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§2º – Considera-se noturno, para efeito deste artigo, o trabalho executado entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte.





§3º – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

Subseção II Do Adicional de Insalubridade

Art.48 Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art.49 O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo vigente no país, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

§1º. Fará jus ao benefício de insalubridade todo o servidor que comprovar através de laudo técnico a exposição a agentes nocivos acima do limite de tolerância mencionado pelo Ministério da Saúde, e tiver declaração do Chefe imediato confirmando sua lotação e exposição.

§2º. Os servidores já beneficiados com a Lei anterior, serão contemplados com Vantagem Individual não Identificada com o valor da diferença (quando prejudicial). Caso o valor dos vencimentos decorrente do enquadramento do servidor, nos termos desta lei, não absorva integralmente suas vantagens a que se refere o caput, a diferença será paga a título de vantagem individual nominalmente identificada.

§3º. A insalubridade dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias será regulada pela Lei Federal 13.342 de 03 de outubro de 2016.

Art. 50 A servidora gestante ou lactante será afastada do local insalubre, enquanto durar a gestação ou a lactação, exercendo suas atividades em local salubre e em exercício não penoso e não perigoso.

Art. 51 O pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade aos servidores públicos dependerá da avaliação técnica das condições de trabalho, mediante Laudo Técnico Pericial elaborado por profissional habilitado, conforme legislação vigente.

§1º. O laudo técnico será elaborado anualmente ou sempre que houver:

- I. Modificação nas condições ambientais de trabalho;
- II. Alteração nas atividades desempenhadas ou na lotação do servidor;
- III. Solicitação fundamentada da administração ou do sindicato da categoria.





§2º. A elaboração do laudo técnico será realizada por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, vinculado ao quadro do município ou contratado.

§3º. O laudo técnico observará rigorosamente as disposições das:

- I. NR-15, para avaliação da insalubridade;
- II. NR-16, para caracterização da periculosidade;
- III. NR-6, quanto à eficácia dos Equipamentos de Proteção Individual – EPIs;
- IV. Súmula 289 do TST, que estabelece que a entrega de EPI não elimina, por si só, o direito ao adicional de insalubridade;

§4º. A ausência de novo laudo técnico não poderá justificar a suspensão ou cessação dos adicionais de insalubridade ou periculosidade, desde que:

- I. não tenham sido modificadas as condições efetivas de trabalho;
- II. não tenha sido emitido novo laudo substitutivo por autoridade técnica competente.

Subseção III Do Adicional de Periculosidade

Art.52 São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de Trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis, objetos cortantes, explosivos ou elétricos em condições de risco acentuado.

§1º. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao servidor um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base sem os acréscimos resultantes de gratificações.

§2º. O servidor poderá optar pelo adicional de insalubridade ou pelo adicional de periculosidade o qual lhe for mais vantajoso.

Art. 53 O direito do servidor ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco a sua saúde ou integridade física, nos termos desta seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art. 54 A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a Cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

Parágrafo Único. É facultado aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.





Seção IV

Da Progressão Funcional Quinquenal

Art. 55 A Progressão Funcional Quinquenal é devido à razão de 5% (cinco por cento) a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício no serviço público municipal, incidente sobre o vencimento básico do cargo efetivo, até o limite máximo de 07 (sete) quinquênios.

§ 1º. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o quinquênio.

§ 2º. É vedado o cômputo de tempo de serviço prestado em outra Unidade da Federação, para efeito de aquisição de adicional por tempo de serviço.

Art. 56. O adicional por tempo de serviço incorpora-se à remuneração para todos os efeitos legais, bem como para os proventos de aposentadoria e pensão.

Art. 57. Em casos de acumulação de cargos, o adicional será concedido em relação a cada um deles de acordo com o tempo de serviço apurado separadamente.

Art. 58. Suspende a contagem do tempo de serviço para efeito de apuração do adicional:

I – licença para tratar de interesses particulares;

II – pena de suspensão;

§ 1º. As faltas injustificadas ao serviço retardarão a concessão do direito previsto nesta Subseção na proporção de um mês para cada falta.

§ 2º. Para os efeitos deste artigo, suspensão é a cassação temporária da contagem do tempo, sobrestando-a a contar do início de determinado ato administrativo, reiniciando sua contagem a partir da cessação do mesmo.

Seção V

Das Gratificações

Art. 59 Além das gratificações previstas em legislação específica, serão concedidos aos servidores em efetivo exercício:

I. Gratificação por Especialização;

II. Gratificação por Serviço Especial Temporário;

III. Gratificação de Risco de Vida;

IV. Gratificação de Apoio a Saúde;

V. Gratificação por Produtividade;

VI. Gratificação Natalina.

Subseção I

Gratificação Por Especialização

Art. 60 Os servidores pertencentes aos grupos ocupacionais em Atividades de Nível Superior, detentores de cursos e estudos adicionais: Pós-Graduação, Mestrado ou





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



Doutorado, dentro da área de atuação específica, farão jus a gratificação, concedido conforme segue:

- I – R\$ 500,00 (quinhentos reais) para os cursos de Pós-Graduação na área de lotação;
- II – R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) para o curso de Mestrado;
- III – R\$ 2.050,00 (dois mil e cinquenta reais) para o curso de Doutorado.

Parágrafo Único - As Gratificações instituídas no *caput* deste artigo não são cumulativas

Art. 61 Serão requisitos básicos para a concessão deste adicional:

- I – A conclusão da escolaridade exigida for posterior à posse;
- II – O servidor tiver sido aprovado em estágio probatório;
- III – O servidor deverá apresentar requerimento ao departamento de Recursos Humanos, preenchidos os requisitos dos incisos I e II.

Parágrafo único. Não se aplicará o disposto do inciso I do parágrafo anterior para os servidores já contemplados com a gratificação, ficando a tal exigência para os servidores que requerem após a aprovação desta lei.

Art. 62 Aos demais servidores estáveis que concluírem cursos que modifiquem a escolaridade serão acrescidas gratificações. Exceto para estudos adicionais, pós-graduação, mestrado ou doutorado.

Parágrafo Único - As Gratificações instituídas no *caput* deste artigo não são cumulativas.

- I – R\$ 100,00 (cem reais) por conclusão de Nível Médio;
- II – R\$ 200,00 (duzentos reais) por conclusão de Nível Superior.

Art. 63. Fará jus as gratificações por especialização preenchidas os seguintes critérios:

- I - O Servidor ser estável, ou seja, ter cumprido o período de 03 (três) anos em efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado;
- II - Estar em efetivo exercício na Administração Direta Municipal;
- III – Ser o curso da área de atuação, assinando declaração de disponibilidade de realizar atividade da área, quando a Administração assim o exigir

Subseção II
Gratificação por Serviço Especial Temporário

Art. 64 A gratificação por Serviço Especial Temporário é devido ao servidor, designado por ato administrativo para exercer, em caráter transitório, atividades excepcionais, não





constante das atribuições inerentes ao seu cargo cotidiano, no Valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

§1º - A Gratificação referida no "caput" deste artigo é extensiva aos servidores efetivos nomeados para comporem Comissão, em razão das responsabilidades decorrentes do referido encargo.

§2º - A Gratificação extensiva aos servidores efetivos nomeados para comporem a Comissão será devida enquanto vigorar o Decreto de Nomeação da Comissão, que deverão assumir a nomeação de forma íntegra, sem negar a tal função.

§3º - O servidor que for designado para exercer a função por serviço especial temporário contante no *caput* deste artigo não será acumulativa, tendo em vista a impossibilidade da acumulação da gratificação dada a mesma natureza.

Subseção III Gratificação de Risco de Vida

Art. 65 A Gratificação de Risco de Vida é devida aos servidores ocupantes dos cargos de: Eletricista; Motorista de Veículos Leves; Agente de Vigilância; em efetivo exercício da função Auxiliar Operacional de Serviços Diversos que estejam desenvolvendo atividade de vigilância comprovada através de escala de plantão, no percentual de 30% (trinta por cento) calculados sobre o vencimento básico e para Motoristas de Veículos Pesados e Operadores de Maquinas Pesadas, no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o seu vencimento básico.

§1º - Fica impossibilitado à cumulação da gratificação de risco de vida com o adicional de periculosidade.

§2º - A Gratificação a que se refere o *caput* deste artigo será concedida exclusivamente aos servidores que estejam em efetivo exercício das funções mencionados neste artigo.

§3º - O servidor afastado das atividades por qualquer motivo ou em desvio de suas funções não faz jus, ao que trata o *caput* deste artigo.

§4º - O servidor efetivo nomeado para exercer Cargo de Provimento em Comissão não receberá cumulativamente a Gratificação de que trata o *caput* deste artigo.

Subseção IV Gratificação de Apoio a Saúde

Art. 66 A gratificação de Apoio a Saúde é devida ao servidor Estatutário ocupante de cargos pertencentes a área de saúde, lotados e em efetivo exercício nas Unidades Hospitalares, Laboratórios, Unidades Mistas e Postos de Saúde, no percentual de 25% (vinte e cinco) sobre o Salário Mínimo vigente.





Parágrafo Único - À Gratificação que se refere o "caput" deste artigo é devida exclusivamente aos servidores atuantes nas áreas de saúde, não sendo cumulativa com outras gratificações de mesma natureza.

Subseção V **Da Gratificação de Produtividade Fiscal**

Art. 67 A Gratificação de produtividade fiscal é devida aos fiscais de vigilância sanitária, devidamente investidos em Concurso Público e que efetuem trabalhos externos.

§1º - A Gratificação de que trata o *caput* deste artigo, será devida somente aos fiscais em efetivo exercício profissional, mediante comprovação de relatórios diários, sendo o mesmo submetido à aprovação do chefe imediato, e após o Secretário ao qual esteja subordinado o órgão de fiscalização.

§2º - Havendo constatação de erro técnico ou omissão de fatos, por parte do fiscal na emissão dos formulários pertinentes as suas atividades, que gerem conflitos ou dificultem a interpretação, os pontos serão descontados em dobro do fiscal responsável e no caso de reincidência, o fiscal responderá processo administrativo nos termos da Lei.

Art.68 Para efeitos de pagamento de gratificação por produtividade fiscal, será considerado a produtividade até o dia 30 (trinta) de cada mês, sendo o pagamento no mês subsequente.

Art. 69 Fica estipulado o valor de R\$ 0,60 (sessenta centavos) para cada ponto sendo o mesmo reajustado ou aumentado, sempre que for concedido o reajuste ou aumento de salários aos servidores públicos municipais.

Art. 70 Fica limitado a 900 (novecentos) pontos, para efeito de produtividade mensal, sendo atribuída a pontuação na escala de 0 (zero) a 20 (vinte) pontos, levando-se em consideração o empenho e condições das atividades desenvolvidas por Fiscais de Vigilância Sanitária, Fiscais de Tributos e Fiscais de Obras e Posturas, obedecendo as disposições impostas no anexo V desta Lei.

§1º - A contagem de pontos de que trata o *caput* deste artigo, será considerada dentro de um período aquisitivo de 30 dias, ou seja, os pontos excedentes a 900 serão zerados e não acumulam para contagem do mês subsequente, os pontos adquiridos serão validos por um prazo de 90 dias.

§2º - Ao servidor atuando na área de Fiscalização, só serão contabilizados os pontos de produtividade para efeito de pagamento, após o munícipe notificado comparecer ao Departamento de Receitas do Município e solucionar a pendência apresentada.

Subseção VI **Da Gratificação Natalina**

Art.71 A gratificação de Natal será paga anualmente, a todo funcionário municipal, independentemente da remuneração a que fizer jus.





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



§1º. A gratificação de Natal corresponderá a 1/12 (um doze avos), por mês de efetivo exercício, da remuneração devida em dezembro do ano correspondente.

§ 2º. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de exercício será tomada como integral, para efeito do parágrafo anterior.

§ 3º. A gratificação de Natal será calculada, sobre o vencimento do servidor, nele não incluídas as vantagens, exceto no caso de cargo em comissão, quando a gratificação de Natal será paga tomando-se por base o vencimento desse cargo.

§ 4º. A gratificação de Natal será estendida aos inativos e pensionistas, tomando-se por base nos proventos que perceberam na data do pagamento daquela.

§ 5º. A gratificação de Natal poderá ser paga em duas parcelas, a primeira até o dia 30 (trinta) de junho e a segunda até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

§ 6º. O pagamento de cada parcela se fará, tomando por base a remuneração do mês em que ocorrer o pagamento.

§ 7º. A segunda parcela será calculada, com base na remuneração em vigor no mês de dezembro, abatida a importância da primeira parcela, pelo valor pago.

Art. 72 Caso o funcionário deixe o serviço público municipal, a gratificação de Natal será paga proporcionalmente ao número de meses de exercício no ano, com base na remuneração do mês em que ocorrer a exoneração ou demissão.

Seção IV
Dos Auxílios

Art. 73 São auxílios de natureza indenizatória, não incorporáveis ao vencimento e não integrando base de cálculo de contribuição previdenciária, salvo disposição legal expressa:

- I. auxílio-alimentação;
- II. Auxílio Faculdade;
- III. Auxílio Funeral.

Parágrafo único. Os valores e as condições de concessão serão definidos em lei específica, observando a disponibilidade orçamentária e os princípios da administração pública.

Subseção I
Auxílio Alimentação

Art. 74 O Auxílio alimentação será pago a todos os servidores do quadro efetivo no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) mensais.





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



Art. 75 O auxílio alimentação será concedido em pecúnia e terá caráter indenizatório.

Art. 76 auxílio alimentação não será:

- I – Incorporado ao vencimento, remuneração, proventos ou pensão;
 - II – Configurado como rendimento tributável e nem sofrerá incidência de contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor Público;
 - III – Caracterizado como salário-utilidade ou prestação salarial in natura;
 - IV – Acumulável com outros de espécie semelhante, tais como cesta básica, cartão agro-feira ou vantagem pessoal originária de qualquer forma de auxílio alimentação.
- § 1º** – O servidor que acumule cargos na forma da Constituição, fará jus ao recebimento de um único auxílio alimentação.
- § 2º** – O servidor que estiver em gozo de licença para tratar de interesse particular, não perceberá o auxílio alimentação.
- § 3º** – É vedada a concessão suplementar de auxílio alimentação nos casos em que a jornada de trabalho for superior a quarenta horas semanais.

Subseção II
Auxílio Faculdade

Art. 77 Será concedida o Auxílio de incentivo à Formação Superior, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) aos servidores que estiverem matriculados e cursando o Ensino Superior em instituição devidamente credenciada pelo Ministério da Educação. E formação adicionais como Pós-graduação “Latu Sensu”, Mestrado ou Doutorado no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) aos servidores que estiverem matriculados e cursando em instituição devidamente credenciada pelo Ministério da Educação e na área de formação levando em consideração o cargo efetivo.

§ 1º - Fará jus ao auxílio de incentivo à formação superior o servidor que comprovar através de matrícula o seu ingresso em instituição de ensino superior e obter Declaração, do Reitor ou Tutor de sala de que é aluno devidamente matriculado e com frequência regular.

§ 2º - O auxílio de que trata o *caput* deste artigo só terá validade para os servidores que estiverem cursando primeira graduação em área específica. Os cursistas de estudos adicionais tais como: 2ª graduação, 2ª Pós-graduação “Latu Sensu”, 2º Mestrado ou 2º Doutorado, não farão jus ao benefício deste artigo.

§ 3º - O servidor que estiver usufruindo do Auxílio de que trata o *caput* deste Artigo, deverá apresentar a cada 06 (seis) meses, declaração da instituição em que estiver matriculado constando que é aluno ativo e com frequência regular. Os que não apresentarem serão considerados desistentes e, terão o auxílio suspenso. Que





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



retomara assim que for apresentada a referida declaração comprobatória, não serão pagos auxílios de mês anterior.

§4º - A mudança de graduação, pós-graduação "Latu Sensu", Mestrado ou Doutorado, ou seja, nova matrícula em curso diverso da iniciada acarretará na perda do benefício. A Administração também só pagará o benefício pelo período de vigência da graduação.

Subseção IV
Auxílio Funeral

Art. 78 O auxílio funeral é devido à família do servidor falecido em atividade no valor equivalente a um mês de remuneração, que será custeada pelo município.

§1º - No caso de acumulação legal de cargos, o Auxílio será pago somente em razão do cargo de maior remuneração.

§2º - O auxílio será devido também, ao servidor por morte do cônjuge, companheiro ou dependente econômico.

§3º - A dependência econômica deverá ser comprovada através de comprovante de pagamento de despesas médicas ou essenciais, como supermercado, energia, água ou inserção do dependente em declaração anual de imposto de renda, que deverá anexado ao pedido, juntamente com o atestado de óbito e demais documentos pessoais necessários.

§4º - O auxílio será pago preferencialmente no prazo de 07 (sete) dias, à pessoa da família que houver custeado o funeral, mediante comprovação.

§5º - Se o funeral for custeado por terceiro este será indenizado, observado o disposto no artigo anterior.

§6º - Em caso de falecimento de servidor a serviço do município fora do local de trabalho, inclusive no exterior, as despesas de transporte do corpo correrão por conta dos recursos do município.

Seção VI
Das Indenizações e dos Percentuais

Art. 79 As indenizações e os adicionais devidos aos Servidores Públicos Municipais serão concedidas na forma prevista na Legislação Pertinente.

CAPÍTULO XII
DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS

Art. 80 As licenças e afastamentos dos servidores ocupantes de cargo efetivo da Secretaria Municipal de Saúde de Costa Marques-RO obedecerão ao disposto no Regime Jurídico dos Servidores Públicos de Costa Marques.





CAPÍTULO XIII DA IMPLANTAÇÃO

Art. 81 A implantação Administrativa deste Plano far-se-á concomitantemente em todos os órgãos da Administração Direta do Poder Executivo, obedecendo às seguintes etapas:

- I - Levantamento da situação funcional dos servidores ocupantes dos cargos atuais, pelo órgão setorial de Recursos Humanos;
- II - Enquadramento nos novos cargos, respeitado o termo de efetivo exercício no serviço público municipal, pelo órgão central de Recursos Humanos, se necessário for por ato do chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 82 As disposições finais deste plano são aplicáveis aos servidores regidos pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Costa Marques, Administração Direta do Poder Executivo.

Art. 83 É considerado em extinção o quadro da Administração Geral, criado por Leis anteriores.

Parágrafo Único - Os cargos integrantes do quadro da Administração Geral, não dispostos nesta Lei, serão considerados extintos na medida em que vagarem.

Art. 84 Os integrantes do quadro a que se refere o artigo anterior que, por ocasião do primeiro provimento, não atenderam ao requisito de habilitação necessária, poderão ser enquadrados no novo plano em função de atribuições semelhante a que ocupava.

Art. 85 A contratação de servidores por tempo determinado para atender as necessidades de urgência, será através de Lei específica de acordo com as determinações da Constituição Federal.

Art. 86 Os valores dos vencimentos básicos dos cargos de Carreira dos Servidores da Administração Geral serão fixados no anexo da presente Lei.

Art. 87 O servidor Federal ou Estadual, à disposição do Município e em atividades em órgãos da Administração Direta do Poder Executivo, excepcionalmente em caráter temporário, poderá ocupar somente Cargos Comissionados e que não conflite com a Legislação Federal.

Art. 88 Não será paga, sob qualquer pretexto gratificação ou vantagem ao servidor, além das determinadas em Lei ou por decisão judicial, devendo o Secretário Municipal de Administração, ao tomar conhecimento de qualquer irregularidade ou ilegalidade, dar ciência imediata ao Chefe do Poder Executivo Municipal.





ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



Parágrafo Único. O Chefe do Poder Executivo Municipal promoverá a responsabilidade dos dirigentes dos órgãos, que permitirem a acumulação ilícita de cargos e vantagens, para aplicação das sanções cabíveis.

Art. 89 Os servidores já beneficiados com a Lei anterior, serão contemplados com Vantagem Individual não Identificada com o valor da diferença (quando prejudicial). Caso o valor dos vencimentos decorrente do enquadramento do servidor, nos termos desta lei, não absorva integralmente suas vantagens a que se refere o caput, a diferença será paga a título de vantagem individual nominalmente identificada.

Art. 90 Em decorrência da aplicação desta Lei Complementar, fica assegurada a irredutibilidade de vencimento de todos os Servidores Públicos Efetivos do Município.

Art. 91 Ficam criado os anexos, que instituem Tabela de Salários.

Art. 92 A lotação numérica ideal para os Órgãos da Administração Direta do Poder Executivo, baseados nos programas e projetos governamentais a serem executados, será a constante anexo desta Lei.

Art. 93 A partir da implantação desta Lei Complementar, os vencimentos básicos dos Servidores Públicos Municipais efetivos da Administração Direta do Poder Executivo, são os constantes nas tabelas que compõem em anexo desta Lei.

Art. 94 Este Plano de Cargos, Carreira e Salários do Pessoal da Administração Direta do Poder Executivo, será revisado após 02 (dois) anos contados de sua implantação.

Art. 95 Não se abrirá Concurso Público na Administração Direta do Poder Executivo, sem verificar junto ao órgão central de Recursos Humanos, a existência de servidor qualificado para a função a aproveitar, antes de se fazer uso do quadro de reservas.

Art. 96 As despesas decorrentes da execução desta Lei Complementar correrão por conta das Dotações Orçamentárias próprias do Município.

Art. 97 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos jurídicos e financeiros a partir de 1º de janeiro de 2026.

Art. 98 Ficam revogadas todas as disposições em contrário.

Edifício-Sede do Poder Executivo de Costa Marques, Estado de Rondônia, 15 de dezembro de 2025.

DR. FABIOMAR AGOSTINI BENTO
Prefeito Municipal de Costa Marques



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



ANEXO I

CARGO	REFERÊNCIA	CARGA HORARIA	VAGAS	VENCIMENTOS
AGENTE DE SAÚDE	NE-001	40 horas semanais	53	Anexo II – Tab. Salarial
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE		40 horas semanais		Anexo II – Tab. Salarial
AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS	NM-202	40 horas semanais	06	Anexo II – Tab. Salarial
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	NF-105	40 horas semanais	40	Anexo II – Tab. Salarial
TÉCNICO DE ENFERMAGEM	NM-208	40 horas semanais	30	Anexo II – Tab. Salarial
AGENTE ADMINISTRATIVO	NM-201	40 horas semanais	15	Anexo II – Tab. Salarial
AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS	NM-202	40 horas semanais	06	Anexo II – Tab. Salarial
FISCAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA	NF-103	40 horas semanais	06	Anexo II – Tab. Salarial
MICROSCOPISTA	NF-206	40 horas semanais	02	Anexo II – Tab. Salarial
TÉCNICO LABORATÓRIO	NM-209	40 horas semanais	04	Anexo II – Tab. Salarial
TÉCNICO EM RADIOLOGIA	NM-210	24 horas semanais	06	Anexo II – Tab. Salarial
ADMINISTRADOR HOSPITALAR	NS-302	40 horas semanais	01	Anexo II – Tab. Salarial
BIOMÉDICO	NS-304	40 horas semanais	01	Anexo II – Tab. Salarial
BIOQUÍMICO	NS-305	40 horas semanais	01	Anexo II – Tab. Salarial
ENFERMEIRO	NS-309	40 horas semanais	15	Anexo II – Tab. Salarial
FARMACÊUTICO	NS-313	40 horas semanais	02	Anexo II – Tab. Salarial
FISIOTERAPEUTA	NS-314	40 horas semanais	03	Anexo II – Tab. Salarial
FONOAUDIÓLOGO	NS-315	40 horas semanais	03	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO CLÍNICO GERAL	NS-316	40 horas semanais	10	Anexo II – Tab. Salarial
NUTRICIONISTA	NS-318	40 horas semanais	02	Anexo II – Tab. Salarial
ODONTOLÓGICO	NS-319	40 horas semanais	05	Anexo II – Tab. Salarial
MOTORISTA DE VEÍCULOS LEVES	NE	40 horas semanais		Anexo II – Tab. Salarial
MOTORISTA DE VEÍCULOS PESADOS	NE	40 horas semanais		Anexo II – Tab. Salarial
AGENTE DE SAÚDE		40 horas semanais		Anexo II – Tab. Salarial
ASSISTENTE SOCIAL		30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial
CIRURGIÃO DENTISTA		40 horas semanais	005	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO GINECOLOGISTA	NS-328	30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO PEDIATRA	NS-329	30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO ORTOPEDISTA	NS-330	30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO CARDIOLOGISTA	NS-331	30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO CIRURGIÃO	NS-332	30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO ANESTESISTA	NS-333	30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO ESP. EM ULTRASSONOGRAFIA	NS-334	30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial
MÉDICO OBSTETRA	NS-335	30 horas semanais	002	Anexo II – Tab. Salarial

ANEXO II



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO



TABELA SALARIAL

VENCIMENTO	NIVEL ELEMENTAR E FUNDAMENTAL / VALOR INICIAL REFERENTE A 1.25 DO SALÁRIO MINIMO VIGENTE
	R\$ 2.037,50 (DOIS MIL E TRINTA E SETE REAIS E CINQUENTA CENTAVOS)
VENCIMENTO	NIVEL MÉDIO E TÉCNICO (TÉCNICO SEM PISO) / VALOR INICIAL REFERENTE A 1.50 DO SALÁRIO MINIMO VIGENTE
	R\$ 2.445,00 (DOIS MIL E QUATROCENTOS E QUARENTA E CINCO REAIS)
VENCIMENTO	NIVEL SUPERIOR SEM PISO SALARIAL / CORRIGIDOS CONFORME PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO DE ACORDO COM A LEI Nº 11.738/2008 E SUAS ALTERAÇÕES
	R\$ 4.867,77 (QUATRO MIL E OITOCENTOS E SESENTA E SETE REAIS E SETENTA E SETE CENTAVOS)
VENCIMENTO	FISIOTERAPEUTA / CORRIGIDOS CONFORME PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO DE ACORDO COM A LEI Nº 11.738/2008 E SUAS ALTERAÇÕES
	R\$ 4.867,77 (QUATRO MIL E OITOCENTOS E SESENTA E SETE REAIS E SETENTA E SETE CENTAVOS)
VENCIMENTO	MÉDICO CLINICO GERAL / MÉDICO ESPECIALISTA
	R\$ 14.000,00 (QUATORZE MIL REAIS)
VENCIMENTO	AGENTE DE SAÚDE / AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE / AGENTE DE COMBATA A ENDEMIAS
	PISO NACIONAL FEDERAL Nº 12.994/2014
VENCIMENTO	AUXILIAR DE ENFERMAGEM
	PISO NACIONAL FEDERAL CONFORME LEI FEDERAL Nº. 14.434/2022
VENCIMENTO	TÉCNICO DE ENFERMAGEM
	PISO NACIONAL FEDERAL CONFORME LEI FEDERAL Nº 14.434/2022
VENCIMENTO	TÉCNICO EM RADIOLOGIA
	PISO NACIONAL FEDERAL CONFORME LEI FEDERAL Nº 7.394/1985
VENCIMENTO	ENFERMEIRO
	PISO NACIONAL FEDERAL 14.434/2022





PREFEITURA DE COSTA MARQUES - RO

AV. CHIANCA, 1.381 - CENTRO - COSTA MARQUES / RO - CEP: 76.937-000

CNPJ: 04.100.020/0001-95

Assinaturas do Documento



Documento Assinado Eletronicamente por **FABIOMAR AGOSTINI BENTO - PREFEITO**,
CPF: 011.251.251-00 em 15/12/2025 12:17:14, Cód. Autenticidade da Assinatura:
12K7.3917.5143.K34X.1873, com fundamento na Lei Nº 14.063, de 23 de Setembro de 2020.



Documento Assinado Eletronicamente por **MARCOS ROGERIO GARCIA FRANCO -**
PROCURADOR GERAL DO MUNICÍPIO, CPF: 740.301.251-00 em 15/12/2025 12:04:18,
Cód. Autenticidade da Assinatura: 1277.2V04.8184.V013.8312, com fundamento na Lei
Nº 14.063, de 23 de Setembro de 2020.



Informações do Documento

ID do Documento: 1.317.FDD - Tipo de Documento: **PROJETO DE LEI**

Elaborado por **MARCOS ROGERIO GARCIA FRANCO**, CPF: 740.301.251-00, em 15/12/2025 - 12:04:18

Código de Autenticidade deste Documento: 12W4.6204.118H.X82V.6070

A autenticidade do documento pode ser conferida no site:
<https://athus.costamarques.ro.gov.br/verdocumento>



PREFEITURA MUNICIPAL DE COSTA MARQUES - RO.
SECRETARIA MUNICIPAL DE FAZENDA
DEPTO. DE CONTABILIDADE

IMPACTO DESPESA PESSOAL GERAL PLANO

DEMONSTRATIVO DO PERCENTUAL DA DESPESA DE PESSOAL EM RELAÇÃO A RECEITA CORRENTE LÍQUIDA
CONFORME PLANILHA DE CUSTOS DO DEPARTAMENTO PESSOAL

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA PROXIMOS 12 MESES (REFERÊNCIA 2026) (R.C.L)	R\$ 87.173.878,00
TOTAL DESPESA COM PESSOAL PROJEÇÃO PROXIMOS 12 MESES (REFERÊNCIA 2026)	R\$ 43.452.063,42

PORCENTAGEM DA DESPESA TOTAL COM PESSOAL PROJEÇÃO PROXIMOS 12 MESES (REFERÊNCIA 2026) **49,95%**

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA PROXIMOS 12 MESES (REFERÊNCIA 2026) (R.C.L)	87.173.878,00
TOTAL DESPESA COM PESSOAL PROJEÇÃO PROXIMOS 12 MESES (REFERÊNCIA 2026)	R\$ 43.452.063,42
TOTAL DESPESA QUE IMPACTARÁ A FOLHA 2026	
TOTAL	R\$ 43.452.063,42

PORCENTAGEM DA DESPESA COM PESSOAL..... **49,85%**

CONCLUSÃO 1

O Relatório de Gestão Fiscal - Anexo I (LRF, art. 59, inciso II) o seu **LIMITE DE ALERTA** (parágrafo único, art. 59 da LRF), é de **(48,60%)**, portando a despesa se encontra **ACIMA** do limite.

O Relatório de Gestão Fiscal - Anexo I (LRF, art. 55, inciso I, alínea "a") o seu **LIMITE PRUDENCIAL** (parágrafo único, art. 22 da LRF), é de **(51,30%)**, portando a despesa se encontra **ABAIXO** do limite.

CONCLUSÃO 2

O Relatório de Gestão Fiscal - Anexo I (LRF, art. 55, inciso I, II e III), o seu **LIMITE MÁXIMO** (parágrafo único, art. 20 da LRF), é de **(54,00%)**, portando a despesa se encontra **ABAIXO** do limite Máximo.

Demonstrativo do percentual da despesa total com pessoal

Total da Despesa com Pessoal ÚLTIMOS 12 MESES (REFERÊNCIA 2026) **49,85%**

Impacto Orçamentário Financeiro/Despesa de Pessoal

0,00%

O impacto no valor de 49,85% com o gasto de pessoal se enquadra **ABAIXO** do Limite Prudencial de Gasto de 51,30% e do limite máximo de 54%

Costa Marques-RO, 15 de Dezembro de 2025

GILSON CABRAL DA COSTA
Contador
CRC 002816/C-7 RO

Dr. Marcos Rogério Garcia Franco
Procurador-Geral do Município
OAB RO/4841
Decreto nº 002/CAB/2025