PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO PMJ

LEI Nº 1520 /97

"Dispõe sobre o Plano de Carreira e Classificação de Cargos e Salários dos servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional da Prefeitura Municipal de Juazeiro e dá outras providências".

O PREFEITO MUNICIPAL DE JUAZEIRO, Estado da Bahia,

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Carreira e Classificação de cargos e salários dos servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional da Prefeitura Municipal de Juazeiro e dá outras providências.

PARÁGRAFO ÚNICO - Exclui-se, para os efeitos desta Lei, o Serviço Autônomo de Água e Esgôtos que terá Plano de Carreira aprovado separadamente por Lei específica.

Art. 2º - O plano de carreira de que trata o artigo anterior, compor-se-á de cargos sob o regime estatutário que serão enquadrados por grupos ocupacionais por áreas de atuação.

§ 1º - Os grupos ocupacionais de que trata o caput deste artigo é o conjunto de categorias segunda as semelhanças e afinidades entre si, de acordo com a natureza das respectivas aptidões e, correspondentes às áreas de atuação.

§ 2º - Os grupos ocupacionais por áreas de atuação, na forma do parágrafo anterior, são as seguintes:

I - Área operacional;

II - Área Administrativa;

III - Área de Processamento de Dados;

IV - Área Contábil Orçamentária;

V - Área Fazendária;

VI - Área de Fiscalização Urbana e Posturas Municipais;

VII - Área Educacional e Cultural;

VIII- Área do Magistério;

IX - Área Social;

X - Área de Saúde;

XI - área Jurídica;

XII - Área Técnica de Nível Superior;

Art. 3º - Esta Lei definirá as características peculiares às áreas ocupacionais específicas e que exigem tratamento diferenciado que são a do Magistério, Saúde, Fazendária e de Fiscalização Urbana.

Art. 4º - O Plano de Carreira e Classificação de Cargos e Salários tem por objetivo a eficácia e a continuidade da ação administrativa, a valorização e a profissionalização do servidor, mediante:

I - adoção do princípio do merecimento para ingresso e desenvolvimento na carreira;

II - adoção de uma sistemática de vencimentos e remuneração harmônica e justa que permita a valorização da contribuição de cada servidor através da qualidade de seu desempenho.

Art. 5º - Para os fins desta Lei, considera-se:

I - **Servidor Público** - a pessoa legalmente investida em cargo público;

II - **Funcionário Público** - a pessoa legalmente investida em cargo público do regime estatutário;

III - **Funcionário Efetivo** - o funcionário público que tenha adquirido a estabilidade na investidura de Cargo de Carreira;

IV - **Cargo Público** - o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a servidor público e que tem como características essenciais a criação por Lei, em número certo, com denominação própria e pagamento pelo Município;

V - **Cargo de Carreira** - o cargo público que integra o conjunto dos cargos do Plano de Carreira para o pessoal efetivo, podendo ocupa-lo legalmente, a pessoa que tenha sido aprovada em Concurso Público ou tenha sido efetivada por Lei específica e, é identificado no Plano de Carreira, pelos dois últimos dígitos do código do cargo;

VI - **Cargo em Extinção** - o cargo pertencente ao conjunto de cargos do quadro em Extinção, originário da estabilidade adquirida pelo servidor através da Constituição Federal de 05 de outrubro de 1988;

VII - **Classe** - subdivisão de um cargo, em sentido de carreira, identificada por algarismos romanos;

VIII - **Série de Classe** - o conjunto de classes da mesma natureza, superposto segundo a complexidade e responsabilidade em carreira, correspondendo à cada classe um único grau;

IX - **Carreira** - o conjunto de cargos e classes de mesma natureza de trabalho escalonados segundo a responsabilidade e complexidade com denominação própria;

X - **Faixa Salarial** - o conjunto de salários de cada cargo observando a mesma proporcionalidade de aumento de um para outro, do mais baixo para o mais alto, que caracteriza o crescimento horizontal do cargo;

XI - **Nível Salarial** - o salário individualizado de cada cargo localizado dentro da faixa salarial e caracterizado de salário-base e representado por um alfabeto maiúsculo de A a J, cujo " A " é o nível mais baixo do salário e o " J" o mais alto e as demais com os valores de salários intermediários, na ordem crescente de posição de tais letras dentro do alfabeto;

XII - **Referência** - a posição distinta na faixa salarial dentro de cada grupo correspondente ao posicionamento de um ocupante em função do empenho e direitos, identificado pela letra do nível salarial, acompanhado do número composto de dois dígitos que representa a faixa salarial;

XIII - **Quadro do Pessoal** - o conjunto de cargos efetivos escalonados em carreira, de cargos em comissão e funções de confiança, integrantes da estrutura da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas do Município.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO PMJ

XIV - **Quadro em Extinção** - o conjunto de cargos em extinção, decorrentes da estabilidade do servidor através da Constituição Federal de 1988 e que não tenha passado à condição de efetivo;

XV - **Quadro Especial** - é o conjunto de funções públicas de natureza temporária.

Art. 6º - O Plano de Carreira e Classificação de Cargos e Salários da Administração Direta, Autárquica e Fundacional é composto por:

I - Quadro de Classificação Funcional - Anexos de I a XII;

II - Tabela de Pesos e Fatores com pontuação para efeitos de hierarquização e salários - Anexo XIII;

III - Síntese dá Pontuação por área de ocupação e por cargos - Anexo XIV;

IV - Ocupações que abrangem os cargos técnicos de nível superior - Anexo XV;

V - Quadro de Lotação de Pessoal - Anexo XVI;

VI - Quadro de Carreira - Anexo XVII;

VII - Tabela Salarial - Anexo XVIII;

VIII - Tabela de Pontuação Para Enquadramento - Anexo XIX;

IX - Quadro em Extinção - Anexo XX;

X - Caderno de Descrições Detalhadas dos Cargos - Anexo XXI;

§ 1º - Após o enquadramento do pessoal estatutário efetivo e efetivado, serão definidos os quantitativos totais do quadro de pessoal e abertas vagas por Lei.

§ 2º - As propostas para abertura de vagas na Administração Direta, suas Fundações e Autarquias será de iniciativa exclusiva do Chefe do Poder Executivo, mediante a apresentação de proposta preliminar do Secretario de Administração e Finanças, no âmbito da Administração Direta, e dos titulares de Autarquias e Fundações, no âmbito das respectivas instituições.

§ 3º - O Anexo XVI mencionado no inciso V deste artigo, será complementado e aprovado na forma do § 1º precedente a este.

CAPÍTULO II
Do Provimento dos Cargos

Art. 7º - O provimento de cargo pode ser em caráter efetivo ou em comissão.

Art. 8º - As funções gratificadas, serão exercidas, exclusivamente, por funcionários publicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município, ocupantes de Cargo de Carreira ou de Cargo em Extinção, atendidos os pré-requisitos a serem regulamentados por ato do Chefe do Poder Executivo.

PARÁGRAFO ÚNICO - No ato regulamentar, deverão ser definidas as funções que necessáriamente deverão ser ocupadas por servidores de formação técnica de nível superior.

Art. 9º - Os cargos de provimento efetivo no serviço público municipal são accessiveis aos brasileiros e equiparados, e o ingresso se dará na classe e referência iniciais, atendidos aos pré-requisitos constantes das Descrições de Cargos e aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO PMJ

PARÁGRAFO ÚNICO - Executa-se do disposto no caput deste artigo, os servidores estabilizados pela Constituição Federal de 1988, os quais, após terem sido efetivados ou aprovados em concurso público, serão enquadrados tendo como critérios, o tempo de serviço, a formação profissional e tempo de ocupação do cargo.

Art. 10 - O concurso público, destinado a apurar a qualificação profissional exigida para o ingresso na carreira, poderá ser desenvolvido em duas etapas, conforme dispuser o edital, observadas as características e o perfil do cargo a ser provido, compreendendo:

I - provas ou provas e títulos;

II - cumprimento de programa de formação inicial, quando exigido em edital.

Art. 11 - Na hipotese de realização de concurso público em duas etapas, os candidatos classificados na primeira etapa serão matriculados no programa de formação inicial, em número determinado no edital de abertura do concurso público.

§ 1º - O candidato classificado na primeira etapa e matriculado no programa de formação inicial perceberá, a título de ajuda financeira, 90% (noventa por cento) do vencimento do cargo pleiteado, salvo opção pelo vencimento e vantagens pecuniárias do cargo que estiver exercendo, caso seja servidor municipal.

§ 2º - A classificação final será resultante do somatório dos pontos obtidos pelos candidatos nas duas etapas que terão cada uma peso idêntico.

Art. 12 - Concluído o concurso público e homologado os seus resultados, terão direito à nomeação os candidatos aprovados, dentro do limite de vagas dos cargos estabelecidos em edital, obedecida a ordem de classificação, ficando os demais candidatos mantidos no cadastro de reserva de concursados.

Art. 13 - O prazo de validade do concurso público, o número de cargos, os requisitos para inscrições de candidatos, o limite mínimo de idade, o percentual reservado para deficientes e as condições de sua realização serão fixados em edital.

Art. 14 - O provimento de cargo em comissão se faz mediante livre escolha do Prefeito Municipal, no âmbito da Administração Direta, ou dos dirigentes máximos, no caso das Autárquias e Fundações, respeitada a preferência a servidor público municipal.

§ 1º - No provimento de cargos em comissão, mediante nomeação pelo Prefeito Municipal ou pelo dirigente máximo de Autarquias e Fundações, conforme o caso, será exigido o atendimento dos requisitos de qualificação constantes desta Lei.

§ 2º - Os cargos em comissão são agrupados em níveis de Direção e Assessoramento Superior - DAS e de Direção e Assessoramento Intermediário - DAI.

Art. 15 - O ingresso do servidor, aprovado em concurso público para cargo distinto da carreira a que pertence, se dará na classe e referência inicial do novo cargo.

Art. 16 - Ascensão é a passagem do servidor público da última classe de um cargo ou de uma classe única para a primeira do cargo imediatamente superior, dentro da mesma carreira.

§ 1º - A ascensão dependerá da habilitação em concurso interno, que será realizado observando-se os mesmos critérios do concurso público ou de enquadramento por tempo de ocupação do cargo na forma da Lei, após o esgotamento das referências salariais da classe.

§ 2º - A vaga decorrente de ascensão será provida imediatamente após a capacitação do ocupante durante o estágio probatório de 06 (seis)meses.

§ 3º - Na ascensão ao novo cargo por concurso interno o servidor será enquadrado na posição que lhe assegure um acréscimo de vencimento imediatamente superior em 05 (cinco) referências superiores à referência que está posicionado o servidor.

PROCURADORIA GERAL PMJ MUNICIPIO

§ 4º - Na ascensão ao novo cargo por enquadramento por tempo de ocupação do cargo na forma da Lei, ao servidor será assegurado um acréscimo de vencimento imediatamente superior à referência salarial em que está posicionado o servidor.

CAPÍTULO III
Da Progressão

Art. 17 - Progressão é a evolução do servidor dentro do cargo e/ou da carreira que ocupa, em razão de seu aprimoramento e desempenho, com consequente elevação de vencimento e se dará de forma horizontal e vertical.

SEÇÃO I
Da Progressão Horizontal

Art. 18 - Progressão horizontal é a passagem do servidor público de uma referência para outra subsequente, dentro da mesma classe, observando o limite máximo de três referências e os critérios especificados para a avaliação de desempenho.

§ 1º - Aplica-se a progressão horizontal aos ocupantes de cargos efetivos, inclusive os em extinção sendo, este último na forma da legislação anterior a esta e aplicável ao mesmo.

§ 2º - As referências de vencimento são as constantes da tabela salarial - Anexo XVIII.

Art. 19 - O servidor terá direito à progressão horizontal, desde que satisfaça, cumulativamente, os seguintes requisitos.

I - houver completado trezentos e sessenta e cinco dias de efetivo exercício na referência, período em que serão admitidos até 05 (cinco) faltas ao ano;

II - houver obtido conceito favorável na avaliação de desempenho no cargo e classe que ocupe.

§ 1º - O tempo em que o servidor se encontrar afastado, por qualquer motivo, do exercício do cargo, não se computará para o período de que trata o inciso I, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício.

§ 2º - A contagem de tempo para novo período será sempre iniciada no dia seguinte àquele em que o servidor houver completado o período anterior.

§ 3º - Não interromperá a contagem de interstício aquisitivo o exercício de cargo em comissão.

§ 4º - A progressão horizontal só será concedida quando houver avaliação de desempenho formal dos servidores.

§ 5º - Não fará jús à progressão horizontal o servidor que houver sofrido, no período a ser computado, pena disciplinar formal de suspensão ou de advertência.

SEÇÃO II
Da Progressão Vertical

Art. 20 - Progressão vertical é a passagem do servidor público de uma classe para a imediatamente superior ao cargo que ocupe, obedecidos os pré-requisitos constantes das Descrições Detalhadas dos Cargos - Anexo XXI.

Art. 21 - Para fazer jus à progressão vertical, o servidor deverá satisfazer, cumulativamente, os seguintes requisitos:

I - ter avançado, todas as referências salariais do cargo que ocupa;

II -não ter sofrido punição disciplinar formal nos 365 (trezentos e sessenta e cinco)dias que antecederem a progressão;

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO PMJ

III - ter sido aprovado nas duas últimas avaliações de desempenho;

IV - aprovação em teste especifico quando o cargo exigir.

Art. 22 - Na progressão vertical, o servidor será enquadrado na classe seguinte do seu cargo, assegurando-se-lhe um acréscimo de vencimento equivalente a três referências superiores à que ocupe.

PARÁGRAFO ÚNICO - Aos cargos em extinção que possuam mais de uma classe, também, aplicar-se-á a progressão vertical.

Art. 23 - O Poder Executivo, mediante Decreto, regulamentará o sistema de avaliação de desempenho e, no que fôr preciso, os institutos da progressão vertical e progressão horizontal.

SEÇÃO IV
Da Avaliação de Desempenho

Art. 24 - A avaliação de desempenho é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor público no cumprimento de suas atribuições, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, na forma a ser definida em regulamento próprio.

Art. 25 - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atendam a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor público e as condições em que sejam exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I -objetividade e avaliação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II - periodicidade;

III - contribuição do servidor para a consecução dos objetivos da Prefeitura Municipal de Juazeiro, suas Fundações e Autarquias;

IV - comportamento observável do servidor público;

V - conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores públicos;

VI - conhecimento, pelo servidor, do resultado da sua avaliação;

VII - capacitação do avaliador.

Art. 26 - Será instituída na Administração Direta e em cada entidade Autárquica e Fundacional do Município uma comissão com o fim de supervisionar o processo de avaliação dos servidores públicos.

PARÁGRAFO ÚNICO - A comissão referida neste artigo será constituída de, no mínimo 03 (três) e no máximo 05 (cinco) membros, cabendo à entidade de classe dos servidores públicos municipais indicar um dos membros, ficando a indicação do Presidente da Comissão, dentre os membros, restrita ao Secretário de Administração e Finanças, na Administração Direta e, ao titular do órgão, no âmbito da cada entidade fundacional e autárquica.

Art. 27 - A avaliação de desempenho será anualmente, concedendo-se ou não a progressão horizontal ou vertical.

CAPÍTULO IV
Do Estágio Probatório

Art. 28 - O funcionário na primeira investidura de cargo efetivo cumprirá estágio probatório de 02 (dois) anos de efetivo exercício, durante o qual serão apurados os requisitos mínimos necessários à confirmação do funcionário no cargo para o qual foi nomeado.

PROCURADORIA GERAL PMJ MUNICÍPIO

§ 1º - Durante o estágio probatório o funcionário nestas condições não terá direito a progressão.

§ 2º - Os requisitos de que trata o caput deste artigo, são os seguintes:

I - idoneidade moral;

II - eficiência;

III - disciplina;

IV - assiduidade.

Art. 29 - Quando o funcionário não preencher os requisitos enumerados no artigo anterior, caberá ao Secretário ou autoridade equivalente, dentro da Administração Direta, e aos Chefes de Departamentos ou equivalentes, nas Autarquias e Fundações, a qual o mesmo esteja subordinado, iniciar o processo administrativo dando ciência do caso ao órgão de pessoal da respectiva entidade até o máximo de 30 (trinta) dias antes da conclusão do estágio probatório.

§ 1º - O órgão de pessoal formulará, em seguida, relatório contra ou a favor do funcionário em função dos seus assentamentos casdastrais e da avaliação do titular ao qual o mesmo esteja subordinado.

§ 2º - Desse parecer, se não favorável, ao funcionário será dada vista ao mesmo para no prazo de 5 (cinco) dias aduzir a sua defesa.

§ 3º - Julgado o parecer e a defesa por comissão nomeada para este fim, o Prefeito, na Administração Direta e suas Autarquias e Fundações decretará a exoneração ou permanência do funcionário.

Art. 30 - As comissões para avaliação de Estágio Probatório serão constituidas de no mínimo 03 (três)e no máximo 05 (cinco) membros e, terão atuação no âmbito de cada entidade pública, sendo uma na Administração Direta e uma para cada entidade autárquica e fundacional.

PARÁGRAFO ÚNICO - As comissões de Avaliações de Estágio Probatório serão nomeadas na Administração Direta, pelo Secretário de Administração e Finanças e nas Autarquias e Fundações pelos seus titulares.

Art. 31 - O Poder Executivo regulamentará os institutos de avaliação de funcionário em estágio probatório.

Art. 32 - Ao funcionário em estágio probatório decorrente de ascensão, será necessário apenas a avaliação simplificada do titular ao qual o mesmo esteja subordinado que, a este será dado parecer pela comissão de avaliação de servidor em estágio probatório, dispensando as demais formalidades deste capitulo.

CAPÍTULO ÚNICO - Sendo o parecer da Comissão de Avaliação favorável, o Prefeito decretará a nomeação do funcionário aprovado em estágio probatório para ocupar em definitivo o novo cargo.

CAPÍTULO V
Da Carga Horária

Art. 33 - A carga horária para o pessoal efetivo é de 40 (quarenta) horas semanais excetuando-se para o pessoal do-Magistério na carreira de professor que poderá ser também, de 20 (vinte) horas semanais e para o pessoal de nivel superior com as ocupações de médico e dentista que é de 24 (vinte e quatro) horas semanais e para Telefonista e Digitador que é de 30 (trinta) horas semanais.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para todos os efeitos legais e trabalhistas, fica definido que o turno de 06 (seis) horas corridas equivalem ao turno normal de 08 (oito) horas intercaladas.

Art. 34 - Para áreas especificas poderá o Poder Executivo adotar o sistema de turnos com a duração máxima de 08 (oito) horas.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO PMJ

Art. 35 - Fica a cargo do Poder Executivo Municipal adotar o sistema de turno que mais convier á Administração, podendo estabelecer turnos corridos.

Art. 36 - Ao pessoal do Magistério, só será permitida carga horária máxima de 40 (quarenta) horas semanais incluídas as horas para planejamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - O provimento no emprego da carreira magistério será de 20 (vinte) horas, ou de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 37 - Ficam limitadas as horas extras ao máximo de 02 (duas) por turno de trabalho.

Art. 38 - O profissional da área de saúde poderá ser submetido a sistema de turno de plantão, obedecendo a escala previamente estabelecida pela área competente.

Art. 39 - A carga horária para os Técnicos de nível superior com as ocupações de Médico e Dentista, é de 24 (vinte e quatro) horas semanais os quais se sujeitam ao regime de plantão.

CAPÍTULO VI
Dos Cargos em Comissão e Das Funções Gratificadas

SECÇÃO I
Das Disposições Gerais

Art. 40 - Os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, a que são inerentes as atividades de planejamento, coordenação, supervisão, controle, direção e assessoramento aos diversos níveis da Administração Direta, Autarquias e Fundações Públicas da Prefeitura de Juazeiro, serão conforme Leis especificas e o disposto neste capitulo.

Art. 41 - Os cargos comissionados terão para os grupos de Direção e Assessoramento Superior - DAS e Direção e Assessoramento Intermediário -DAI, a seguintes simbologias:

I - Grupo de Direção e Assessoramento Superior:

DAS - 1
DAS - 2
DAS - 3
DAS - 4
DAS - 5
DAS - 6
DAS - 7
DAS - 8

II - Grupo de Direção e Assessoramento Intermediário:

DAI - 1	DAI - 53
DAI - 2	DAI - 54
DAI - 3	DAI - 55
DAI - 4	DAI - 56
DAI - 5	DAI - 57
DAI - 51	DAI - 58
DAI - 52	DAI - 59

Art. 42 - Os cargos comissionados deverão ser providos preferencialmente por funcionários que atendam aos pré-requisitos dos mesmos.

PROCURADORIA GERAL DO MUNICIPIO PMJ

PARÁGRAFO ÚNICO - Os cargos comissionados de que trata o caput deste artigo, atenderão às peculiaridades de cada área, obedecendo rigorosamente a exigência de formação e capacitação necessárias dos candidatos às suas ocupações.

Art. 43 - As Funções Gratificadas de livre nomeação e exoneração do Prefeito e Dirigentes das Fundações e Autarquias e que caracterizam supervisão, direção e assessoria intermediária, serão atribuídas somente a funcionários do quadro de carreira ou em extinção e, cujas vagas serão criadas por Decreto do Executivo Municipal.

PARÁGRAFO ÚNICO - As Funções Gratificadas de que trata o caput deste artigo, terão as simbologias definidas no artigo 47 desta lei e ainda , a seguinte:

I - DAI - 4 - para os Chefes de Setor equivalentes e Supervisor de Educação.

II - DAI - 5 - Para os Encarregados de Turma e equivalentes.

Art. 44 - As nomeações para cargos em comissão e para as funções gratificadas da Administração Direta e suas Fundações e Autarquias, se darão através das seguintes formalidades:

I - Para os cargos em Comissão:

a) da Administração Direta - mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal;

b) das Fundações e Autarquias - mediante Decreto do Executivo Municipal;

II - Para as Funções Gratificadas:

a) da Administração Direta - mediante Decreto do Chefe do Executivo Municipal;

b) das Fundações e Autarquias - mediante Portaria dos seus Dirigentes.

SEÇÃO II
Dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas Para o Pessoal do Magistério

Art. 45 - Os cargos em comissão e as funções gratificadas para o magistério somente serão atribuídos a funcionário com provimento de cargo de carreira ou em extinção, que serão de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal.

Art. 46 - Para as denominações das funções relacionadas a direção de estabelecimento de ensino, será adotada a seguinte metodologia:

I - Diretor de Estabelecimento de Ensino - I - para estabelecimento de ensino de 1º grau que tenha de duas (02) até quatro (04) salas de aula;

II - Diretor de Estabelecimento de Ensino - II - para Estabelecimento de Ensino de 1º grau que tenha de cinco (05) salas de aula em diante;

III - Diretor de Estabelecimento de Ensino - III - para Diretor de colégio localizado em Povoado ou Distrito que tenha como função o Ensino do 2º grau ou ensino misto de 1º e 2º graus.

Art. 47 - Para efeitos de hierarquização e de distinção entre as funções de Diretor de Estabelecimento de Ensino , em decorrência do volume de atribuições, ficam criadas as funções gratificadas:

I - DAI - 51 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - I que fucione apenas um (01) turno;

II - DAI - 52 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - I que funcione dois (02) turnos;

III - DAI - 53 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - I que funcione três (03) turnos;

PROCURADORIA GERAL PMJ 08 MUNICÍPIO

IV - DAI - 54 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - II que funcione um (01) turno ;

V - DAI - 55 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - II que funcione dois (02) turnos;

VI - DAI - 56 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - II que funcione três (03) turnos;

VII - DAI - 57 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - III que funcione um (01) turno;

VIII - DAI - 58 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - III que funcione dois (02) turnos;

IX - DAI - 59 - Para Diretor de Estabelecimento de Ensino - III que funcione em três (03) turnos.

CAPÍTULO VII
Do Vencimento e da Remuneração

SECÇÃO I
Das Disposições Gerais

Art. 48 - O vencimento é a retribuição pecuniária devida ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente á referência da respectiva classe, cujo valor é fixado na tabela salarial do anexo XVIII para os cargos de carreira e na Lei de nº 1.348 /93 que modifica a estrutura administrativa e seus atos complementares.

Art. 49 - O valor atribuído a cada classe será devido pela carga horária prevista para a mesma a que pertence o servidor.

Art. 50 - Quando, por necessidade do serviço e a critério da Administração, os ocupantes dos cargos da área do magistério tiverem aumentada sua carga horária para 40 (quarenta) horas semanais, os seus vencimentos serão majorados para o dobro dos valores constantes do Anexo XVIII da tabela de salários, observada a posição de enquadramento de cada um dos mesmos.

PARÁGRAFO ÚNICO - Cessada a necessidade estabelecida no caput deste artigo, o servidor retornará à sua carga horária normal, não gerando contudo, nenhum direito a estabilidade econômica decorrente dos valores que recebia a mais pelo adicional da carga horária.

Art. 51 - Nos casos em que, por força de regulamentação especifica de profissão ou por qualquer outra razão, voltar a ser praticada uma carga horária para cargo efetivo, inferior àquelas expressamente estabelecidas nos Anexos XVI e XX, os vencimentos dos seus ocupantes deverão ser obtido à partir da redução do valor atribuído no Anexo XVIII para o cargo correspondente, proporcionalmente ao decréscimo da carga horária.

Art. 52 - O maior vencimento atribuído a cargos de carreira não poderá ultrapassar a 25 (vinte e cinco) vezes o menor salário da tabela salarial do Anexo XVIII.

Art. 53 - As vantagens pecuniárias terão características gerais e específicas em função das atividades do cargo que poderão ser recebidas pelo servidor além do seu vencimento e, são as seguintes:

I - Gerais:

a) décimo terceiro salário;

b) adicional noturno;

c) horas extras;

d) adicional de férias;

e) gratificação pelo exercício de função de cargo em comissão;

PROCURADORIA GERAL PMJ MUNICÍPIO

f) gratificação pelo exercício de função de confiança;

g) adicional por tempo de serviço;

h) vale-transporte;

i) diárias;

j) indenização de transporte;

l) estabilidade econômica;

m) gratificação de local de difícil acesso;

n) gratificação pela prestação de serviços extraordinários;

II - Específicas:

a) adicional de insalubridade;

b) adicional de periculosidade;

c) gratificação de produção;

d) adicional por hora/plantão;

e) adicional por regência de classe.

PARÁGRAFO ÚNICO - A gratificação de produção será atribuída aos cargos da Área Fazendária, da Área de Fiscalização Urbana e Posturas Municipais e, das Áreas de Saúde e Magistério e será regulamentada através de Decreto do Executivo Municipal.

Art. 54 - Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias previstas no artigo anterior.

SEÇÃO II
Das Vantagens Pecuniárias

SUBSECÇÃO I
Da Gratificação pelo Exercício do Cargo Em Comissão e de Função Gratificada

Art. 55 - O vencimento do ocupante de cargo em comissão e ocupante de função gratificada é na conformidade da Lei nº 1.348/93 que modifica a estrutura organizacional da Prefeitura de Juazeiro ou da Lei que a susbstitua e, desta Lei no que couber.

Art. 56 - O servidor que optar, expressamente, pela remuneração do seu cargo efetivo ou emprego público, receberá como acréscimo a diferença entre o valor do vencimento do cargo em comissão e esta remuneração, a título de gratificação pelo exercício de cargo em comissão.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso a diferença seja inferior a 15% (quinze por cento) do valor da remuneração do seu cargo efetivo, desprezar-se-á a diferença e será acrescido à remuneração do funcionário o valor equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do cargo em comissão ocupado pelo mesmo.

PROCURADORIA GERAL PMJ MUNICÍPIO

Art. 57 - O empregado de empresa pública de sociedade de economia mista do Município ou servidor de órgão ou entidade da União, do Estado ou de outro Município, quando colocado à disposição da Prefeitura de Juazeiro, suas Fundações e Autarquias, com ônus para o órgão cedente, e nomeado para cargo em comissão, receberá a título de gratificação a importância de 50% (cinquenta por cento) do valor do cargo.

Art. 58 - A gratificação pelo exercício de função de confiança da administração direta, autárquica e fundacional, no exercício de função de confiança, será cumulativa com o vencimento e vantagens do cargo do funcionário.

Art. 59 - Para a definição dos valores das Funções Gratificadas para Diretor de Estabelecimento de Ensino, ficam criados fatores de gratificação que incidirão sobre o valor definido para a Função Gratificada com a simbologia DAI - 5.

Art. 60 - Os fatores de Gratificação , definidos no artigo anterior, incidirão sobre o valor das funções gratificada DAI - 5 , através do método da multiplicação ficando os mesmos assim definidos:

I - Fator de Gratificação 1,00 - para função DAI - 51;

II - Fator de Gratificação 2,00 - para função DAI - 52 ;

III - Fator de Gratificação 3,00 - para função DAI - 53;

IV - Fator de Gratificação 1,75 - para função DAI - 54 ;

V - Fator de Gratificação 3,50 - para função DAI - 55 ;

VI - Fator de Gratificação 5,25 - para função DAI - 56;

VII - Fator de Gratificação 2,50 - para função DAI - 57;

VIII - Fator de Gratificação 5,00 - para função DAI - 58;

XI - Fator de Gratificação 7,50 - para função DAI - 59;

SUBSECÇÃO II
Do Adicional Noturno

Art. 61 - A hora noturna de trabalho prestada entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá a remuneração acrescida de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal diária.

PARÁGRAFO ÚNICO - O serviço extraordinário realizado na jornada noturna será remunerado na forma do artigo 62, não computando-se para este caso o adicional noturno.

SUBSECÇÃO III
Do Adicional de Horas Extras

Art. 62 - A remuneração do serviço por horas extras será superior a da hora normal em 50% (cinquenta por cento) nos dias úteis.

§ 1º - Os serviços extraordinários prestados em horário compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 05 (cinco) horas do dia seguinte, bem como aos sábados, domingos e feriados, serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal diurna.

§ 2º - Somente será permitido o serviço extraordinário para atender situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 02 (duas) horas diárias.

§ 3º - A prestação de serviços extraordinários somente será possível quando previamente autorizado pela autoridade competente.

§ 4º - O adicional pela prestação de serviço extraordinário em nenhuma hipótese será incorporado ao vencimento, nem integrará o provento de aposentadoria do servidor.

SUBSECÇÃO IV
Do Adicional de Férias

Art. 63 - O servidor municipal ao entrar em gozo de férias, fará jús a 50% (cinquenta por cento) do valor resultante da soma do seu vencimento pago como adicional de férias juntamente com a remuneração do mês imediatamente anterior.

Art. 64 - O funcionário público em regime de acumulação lícita de férias perceberá o adicional na forma do artigo anterior.

SUBSECÇÃO V
Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 65 - O adicional por tempo de serviço é devido ao servidor, á razão de 5% (cinco por cento) por quinquênio de efetivo exercício na administração direta, autárquica ou fundacional, incidente, exclusivamente, sobre o vencimento do seu cargo efetivo.

PARÁGRAFO ÚNICO - O adicional de que trata este artigo será devido a partir do mês imediato àquele em que o servidor completar o quinquênio e será pago automaticamente.

SUBSECÇÃO VI
Do Vale-Transporte

Art. 66 - O vale - transporte será devido ao servidor em atividade e que optar pelo seu recebimento, e destinar-se-á a custear os deslocamentos da residência para o trabalho e vice-versa, na forma estabelecida em regulamento baixado pelo Executivo Municipal mediante Decreto.

§ 1º - O vale-transporte será concedido, mensalmente, podendo ser por antecipação, pela utilização do sistema de transporte coletivo público e urbano, vedado o uso de transportes seletivos e especiais.

§ 2º - O vale-transporte será custeado pelo servidor e pela administração direta, autárquica ou fundacional, nas seguintes condições:

I - para sistema de transporte com linhas restritas ao âmbito do território municipal;

II - 6,0% (seis por cento) incidente sobre o vencimento do servidor, até o limite de 50 (cinquenta) vales/mês, ficando o pagamento do valor que exceder a este percentual por obrigação da administração direta, autárquica ou fundacional.

III - à sujeição da comprovação da necessidade de deslocamentos em razão da localização da residência e do local de trabalho.

SUBSECÇÃO VII
Das Diárias

Art. 67 - As diárias serão conforme o que estabelece a Seção IV do Capitulo V e do Titulo II do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Juazeiro.

SUBSECÇÃO VIII
Da Indenização de Transporte

Art. 68 - Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições do cargo, na forma e condições estabelecidas em regulamento, cujo valor não poderá, em qualquer hipótese, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento do servidor.

SUBSECÇÃO IX
Da Estabilidade Econômica

Art. 69 - A estabilidade econômica é alcançada por servidor público municipal, efetivo, após completar 10 (dez) anos consecutivos ou intermitentes, de exercício de cargo em comissão ou função de confiança, na forma do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Juazeiro.

SUBSECÇÃO X
Da Gratificação de Local
De Difícil Acesso

Art. 70 - O servidor municipal da área do magistério ou da área de saúde, quando por força do seu trabalho, for obrigado a se deslocar para local de difícil acesso, para ministrar aulas ou execução de serviços de saúde, em escolas ou unidades de saúde, respectivamente, poderá fazer jús à percepção de uma gratificação correspondente até 15% (quinze por cento) do seu vencimento, na forma e condições a serem estabelecidas em regulamento.

§ 1º - A caracterização dos locais de difícil acesso, para efeito de concessão da referida gratificação, será feita com base em estudos desenvolvidos pelo órgão de serviços urbanos do Município.

§ 2º - Não fará jús à gratificação referida neste artigo, o servidor:

I - nomeado em virtude de concurso público regionalizado e cujo exercício tenha ocorrido em unidade escolar ou de saúde para a qual tenha feito opção, no ato da inscrição;

II - que resida próximo ao local de trabalho.

§ 3º - A gratificação referida neste artigo não se incorpora ao vencimento ou provento, para qualquer efeito, nem servirá de base para cálculo de outras vantagens.

SUBSECÇÃO XI
Da Gratificação Pela Prestação
De Serviços Extraordinários

Art. 71 - A gratificação pela prestação de serviços extraordinários será atribuída por tarefa especial executada pelo funcionário e que sejam caracterizadas como de rotina e, se dará na forma estabelecida nos artigos 150, 151 e 152 do Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Juazeiro.

SUBSECÇÃO XII
Do Adicional de Insalubridade

Art. 72 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecida em regulamento, assegurará ao servidor a percepção de adicional de insalubridade, respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo nacional, seguindo a classificação de graus máximo, médio e mínimo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Cessará o pagamento do adicional de insalubridade sempre que o servidor deixar de exercer atividade ou operação insalubre, ou quando eliminadas ou neutralizadas as causas de insalubridade.

Art. 73 - São consideradas atividades ou operações insalubres, aquelas que por sua natureza, condições ou método de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima da tolerância fixada, em razão da natureza e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 74 - O regulamento definirá as atividades e operações insalubres, os limites de tolerância aos agentes nocivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do servidor a esses agentes conforme legislação específica.

Art. 75 - Os servidores que no exercício de suas atribuições, operem, direta e permanentemente, com raios X e substâncias radioativas, próximas as fontes de irradiação, farão jus ao adicional de insalubridade à razão de 40% (quarenta por cento) incidente sobre o vencimento do seu cargo efetivo.

Art. 76 - A percepção do adicional de insalubridade é incompatível com a dos adicionais de periculosidade e pelo exercício de atividades penosas, aplicando-se, na hipótese, o disposto no artigo 7% desta Lei.

SUBSECÇÃO XIII
Do Adicional de Periculosidade

Art. 77 - O servidor que habitualmente exercer atividades consideradas perigosas ou permanecer em áreas de risco fará jus a um adicional de 30% (trinta por cento) incidente sobre o vencimento do seu cargo efetivo.

§ 1º - As atividades perigosas e áreas de risco, para efeito de concessão do adicional de periculosidade, serão definidas em regulamento, conforme legislação específica.

§ 2º - A percepção do adicional de periculosidade é incompatível com a do adicional de insalubridade e com a de adicional pelo exercício de atividades penosas, prevalecendo aquele que for mais vantajoso ao servidor.

§ 3º - Deixando o servidor de exercer atividade perigosa, ou eliminando seu risco, cessará, automaticamente, o pagamento do adicional de periculosidade.

Art. 78 - É vedado o trabalho da servidora gestante ou lactante em atividades ou operações consideradas perigosas.

SUBSECÇÃO XIV
Da Gratificação de Produção

Art. 79 - A gratificação de produção é devida aos servidores integrantes dos seguintes grupos:

I - ocupacional fisco, com atribuições específicas de instrução, diligência, informação de processo administrativo-tributário e perícia fisco-contábil;

II - ocupacional de saúde , em exercício nas unidades de saúde do Município de Juazeiro;

III - ocupacional de fiscalização sanitária , em efetivo exercício de fiscalização de posturas;

IV - ocupacional de fiscalização de posturas urbano ambiental ;

V - ocupacional de fiscalização de obras.

VI - ocupacional da área do magistério.

Art. 80 - A gratificação para os grupos mencionados no inciso I do artigo, anterior será em função da arrecadação fiscal e sobre os resultados decorrentes dos autos de infração e notificações lavrados pelos servidores de cada grupo, inclusive os inscritos na dívida ativa, e pelos procedimentos administrativos para o alcance de tais objetivos, desde que efetivamente pagos.

§ 1º - A gratificação de que trata este artigo fica limitada a 100% (cem por cento) do vencimento do servidor envolvido no processo de arrecadação fiscal, ficando vedada:

a) a concessão de gratificação nos casos em que o servidor seja o próprio interessado ou autuante do processo;

b) ao servidor quando no exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

c) ao servidor quando integrante do Conselho Municipal de Contribuintes;

§ 2º - Nos casos de auto de infração e de notificação lavrados por mais de um servidor, o valor resultante do percentual a que se refere este artigo deverá ser rateado entre os mesmos.

§ 3º - Se adotará para o grupo fisco o sistema misto de gratificação por produção que são:

a) percentual em função direta da arrecadação pelos agentes fiscais;

b) por pontuação em funçao dos resultados decorrentes dos autos de infração e notificações lavradas pelos servidores do fisco, conforme o § 1º deste artigo.

Art. 81 - A gratificação para o grupo ocupacional do inciso II do artigo 79 será em função da produção individual de cada funcionário daquele grupo, que tenha executado ou participado de atos geradores de receita, estando estes atos codificados em Tabelas de Procedimentos, especificas do sistema, fazendo jus, também, à percepção de tal gratificação, os servidores da área técnica de nível superior (grupo ocupacional XII) constantes no ítem III do Anexo XV e relacionados com área de saúde.

§ 1º - O somatório das gratificações individuais de que trata este Artigo não poderá ultrapassar a 30% (trinta por cento) do valor repassado a título de ressarcimento pelos serviços prestados por cada uma das Unidades de Saúde do Município aonde tais servidores estejam lotados, e, individualmente, não poderá ultrapassar a 40% (quarenta por cento) do vencimento do servidor com direito ao adicional.

§ 2º - Integrará o sistema de produção para efeitos de gratificação os procedimentos executados pelos integrantes do Programa de Agentes Comunitários de Saúde (PACS) do Ministério da Saúde, os quais serão computados na produção total, sendo vedada, contudo, àqueles integrantes, a percepção de adicional de gratificação enquanto persistirem na condição de bolsistas não profissionalizados e sem enquadramento ou classificação em nenhum dos cargos ou carreiras de que trata este Plano.

§ 3º - O valor individual da gratificação será o resultante da frequência, da qualidade e do número de procedimentos realizados pelos servidores.

§ 4º - O servidor que tiver 03 (três) ou mais faltas mensais injustificadas ou que não alcançar o número de procedimentos determinados para o mês, não fará jús à gratificação de que trata este artigo.

Art. 82 - A gratificação para os grupos mencionados nos incisos III, IV e V do artigo 79, será em função das ações de fiscalização de posturas municipais na aplicação da Legislação especifica.

§ 1º - A gratificação de que trata este artigo fica limitada a 100% (cem por cento) do vencimento do servidor envolvido no processo de fiscalização, ficando vedada:

a) a concessão de gratificação nos casos em que o servidor seja o próprio interessado;

b) ao servidor quando em exercício da cargo em comissão ou de função de confiança.

§ 2º - Nos casos de auto de infração e notificação lavradas e multas aplicadas por mais de um servidor, a pontuação resultante do procedimento fiscal, será rateada entre os mesmos.

Art. 83 - As gratificações a que se referem esta subsecção somente serão concedidas nos termos desta Lei e dos Decretos Regulamentares especificos para os grupos especificos.

SUBSECÇÃO XV
Do Adicional por Hora/Plantão

Art. 84 - O profissional de saúde submetido a sistema de turno de plantão, receberá um adicional por hora/plantão, equivalente a 1/4 (hum quarto) de hora, que não poderá exceder a 06 (seis) horas semanais independente da percepção de seu vencimento.

§ 1º - O valor do adicional por hora/plantão a que se refere o caput deste artigo será proporcional ao valor do vencimento do profissional de saúde

§ 2º - O valor do adicional por hora/plantão somente será pago, enquanto o profissional de saúde estiver submetido a escala de plantão.

SUBSECÇÃO XVI
Do Adicional por Regência de Classe

Art. 85 - O servidor com cargo de Professor quando em regência de classe terá um adicional mensal de 10% (dez por cento) ao seu vencimento que será calculado sobre o mesmo.

§ 1º - O valor do adicional de que trata o caput deste artigo somente será pago enquanto o profissional de educação estiver em exercício de regência de classe.

§ 2º - Não perderá o adicional de Regência de Classe o Professor que esteja em gozo de férias ou tenha sido convocado para serviços a interesse do estabelecimento de ensino.

§ 3º - Perderá direito ao adicional o Professor que se negar a participar ou faltar, sem justificativas a cursos e treinamentos constituídos para aperfeiçoamento profissional.

§ 4º - A perda do adicional pelas razões do parágrafo anterior será pelo período de seis (o6) meses a contar do mês em que tenha havido a falta.

CAPÍTULO VIII
Das Disposições Gerais eTransitórias

Art. 86 - Os ocupantes de cargos das áreas relacionadas a seguir, não poderão ser colocados à disposição de quaisquer outros órgãos em entidades da administração direta, ou indireta, federal, estadual ou municipal, inclusive deste, e ainda dos Poderes Legislativo e Judiciário e, não poderão ainda, ser remanejados para áreas com atribuições e competências diferentes das suas respectivas áreas:

I - área educacional e cultural;

II - área fazendária;

III - área de fiscalização urbana e posturas municipais;

IV - área do magistério;

V - área de saúde.

PARÁGRAFO ÚNICO - A proibição deste artigo não se estende aos convênios de cooperação e de assistência mútua, nem aos casos de designação para cargos em comissão declarados de livre nomeação e exoneração.

Art. 87 - Os cargos listados a seguir, criados por esta Lei, ficam submetidos a regime de dedicação exclusiva sendo vedado ao seu ocupante o exercício de qualquer outra atividade em entidades públicas e privadas, excetuando-se quando se tratar de atividades de professor ligadas ao Magistério:

CARGO	CÓDIGO
Agente de Arrecadação - I	05.01.30
Agente de Arrecadação - II	05.02.30
Agente de Tributos - I	05.05.31
Agente de Tributos - II	05.06.31
Auditor Fiscal - I	05.07.32
Auditor Fiscal - II	05.08.32
Fiscal de Obras - I	06.01.34
Fiscal de Obras - II	06.02.34
Fiscal de Posturas - I	06.03.35
Fiscal de Posturas - II	06.04.35
Fiscal de Transportes Urbanos - I	06.05.36
Fiscal de Transportes Urbanos - II	06.06.36
Fiscal Sanitário - I	10.10.52
Fiscal Sanitário - II	10.11.52

Art. 88 - Nenhuma redução de remuneração ou provento poderá resultar do enquadramento dos servidores em cargos criados por esta Lei e pelas normas complementares e regulamentares.

Art. 89 - Na aplicação da Tabela Salarial na conformidade do Anexo XVIII, desprezar-se-á as frações correspondentes a centavos.

Art. 90 - Os salários dos servidores municipais enquadrado na Tabela Salarial na conformidade do Anexo XVIII, serão reajustados nas mesmas datas e nos mesmos índices.

Art. 91 - O funcionário abrangido pela Lei Municipal nº 1001/85, de 24 de dezembro de 1985, será enquadrado na forma estabelecida por esta Lei, levando em consideração para o enquadramento, o grau de escolaridade, o tempo de serviço, os valores do vencimento e da remuneração percebidos pelo mesmo e a semelhança de atribuições.

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando o enquadramento não for possível atender aos pré-requisitos do caput deste artigo, o funcionário integrará quadro em extinção.

Art. 92 - Os cargos em extinção obedecerão a tabela salarial original aplicada aos mesmos, cabendo para a mesma, tão somente a correção salarial na forma do estabelecido no artigo 90.

Art. 93 - Os Professores com a carga horária semanal de 15 (quinze) horas, definidos na forma do disposto na Lei nº 941/93, passarão automáticamente, à carga semanal de 20 (vinte) horas

Art. 97 - Para o cumprimento do disposto no § 1º do Artigo 6º desta Lei, o Prefeito Municipal nomeará, por Decreto, Comissão de Enquadramento que deverá ter participação de Técnicos especializados na área de recursos humanos e, que não sejam servidores públicos municipais para se resguardar a lisura no processo de enquadramento.

Art. 98 - O Prefeito Municipal terá a partir da data de publicação desta Lei, 30 (trinta) dias para início do processo de enquadramento e 90 (noventa) dias para a sua conclusão.

Art. 99 - O funcionário selecionado e indicado para enquadramento, só ocupará a vaga após criação por Lei, pelo que, fica o Executivo Municipal com o prazo improrrogável de 80 (oitenta) dias a partir da data de publicação desta Lei, para remeter à Câmara Municipal projeto de Lei criando vagas.

Art. 100 - A Comissão de enquadramento desprezará os cargos anteriores do pessoal efetivado pela Constituição Federal, para efeitos de enquadramento em novo cargo, extetuando-se para o pessoal com as atribuições efetivas da área do Magistério e da área de Saúde.

Art. 101 - Esta Lei entrará em vigor, na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE JUAZEIRO, Estado da Bahia, em 16 de dezembro de 1997.

RIVADÁVIO ESPINOLA RAMOS
Prefeito Municipal

NILDO LIMA SANTOS
Assessor de Planos e Desenvolvimento

EURICO MENEZES RÉGIS SERAFIM
Chefe de Gabinete

JOSÉ NAUTO REIS
Procurador Geral do Município