ESTADO DE RONDÔNIA

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ

Secretaria Legislativa

Assessoria das Comissões

Lei Ordinária Nº 1458/2015

Assunto: "INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ-RO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS."

Autor: EXECUTIVO MUNICIPAL

Promulgação: 13/04/2015 **Sanção:** 06/04/2015

Dataplex Tecnologia e Informação - www.dataplex.com.br - (69)3442-3044

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ
ESTADO DE RONDÔNIA
PODER LEGISLATIVO

LEI MUNICIPAL Nº. 1.458/2015 Em, 06 de abril de 2015.

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS PARA OS SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ-RO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO MIGUEL DO GUAPORE-RO, no uso de suas atribuições legais que lhe são conferidas pelo artigo 27, §1° da Lei Orgânica deste Município, **FAZ SABER** que a **CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MIGUEL DO GUAPORE-RO** aprovou e ele sanciona a seguinte

L E I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído nos termos da presente Lei, o Estatuto e Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais de São Miguel do Guaporé-RO, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em carreira e assegurar a eficiência da ação administrativa da Saúde e qualidade do serviço público, bem como:

I - estabelecer critérios para seleção de servidores;

II - possibilitar aos servidores o pagamento de uma remuneração adequada;

III - proporcionar o enquadramento do servidor, conforme critérios e condições estabelecidas nesta Lei;

IV - assegurar aos servidores um tratamento uniforme e eqüitativo, bem como adotar uma política salarial justa.

DA TERMINOLOGIA

Art. 2º Para os efeitos desta Lei considera-se:

I – ESTATUTO E PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO - conjunto de normas e procedimentos que regulam a vida funcional do servidor;

II - SERVIDOR OU SERVIDORES PÚBLICO - é quem presta serviços ao poder público em caráter profissional, não eventual e sempre em caráter de subordinação, pessoa legalmente investida em cargo público ou função pública.

III - CARGO PÚBLICO - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidas ou acometíveis ao servidor público, com denominação própria, número certo e pagamentos pelos cofres públicos; de provimento de caráter efetivo ou em comissão e função gratificada;

PUBLICADO NO MURAL DA PREFEITURA
EM: 13/04/2015

IV - GRUPO OCUPACIONAL - conjunto de categorias funcionais, reunidas segundo a correlação e afinidades existentes entre elas, quanto à natureza do trabalho ou grau de conhecimento;

V - CARGO DE PROVIMENTO EM FUNCAO DE CONFIANCA – é a função em nível de chefia, aos quais não corresponda cargo em comissão, atribuída aos servidores estáveis da Secretaria Municipal de Saúde, Administração Direta, Indireta, Autárquicas e Fundações;

VI - CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO - conjunto de funções e responsabilidades criado por Lei, com determinação própria, vencimento pago pelos cofres público e acessível a todo brasileiro mediante concurso público respeitado os critérios de Progressão Vertical e horizontais;

VII – FUNCAO COMISSAO – conjunto de funções e responsabilidades definidas em Lei, com base na estrutura organizacional do órgão ou entidade, de livre nomeação e exoneração;

VIII - CARREIRA - conjunto de classes pertinentes ao mesmo grupo ocupacional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos que a integram;

IX - NÍVEL - conjunto de cargos da mesma natureza funcional, semelhantes quanto ao grau de complexidades e nível de responsabilidades;

X - REFERÊNCIA OU PADRÃO - é o nível salarial integrante da faixa de vencimentos fixados para o Nível atribuído ao ocupante do cargo em decorrência do seu progresso funcional;

XI - FAIXA DE VENCIMENTO - é a escala de padrões ou referências de vencimentos atribuídos a um determinado nível.

XII - QUADRO LOTACIONAL - agrupamento de cargos de provimentos em comissão, provimentos efetivo e função gratificada integrante do quadro de pessoal, por órgão ou entidade, necessário e adequado à consecução dos objetivos de cada estrutura;

XIII- LOTAÇÃO - força de trabalho qualitativa e quantitativa, necessária ao desenvolvimento das atividades normais e específicas dos órgãos da Administração Direta do Poder Executivo, Autárquico e Fundacional.

XIV - TABELA DE VENCIMENTOS - conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, escalonadas em referência;

XV- PROGRESSÃO VERTICAL - é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do nível a que pertence através de Cursos Especializados em razão da função e titularidade reconhecida por Órgãos Competentes e escolaridade adquirida.

XVI –PROGRESSÃO HORIZONTAL – é a passagem do servidor de uma padrão de vencimento para outro levando em consideração o tempo de serviço como servidor efetivo.

Parágrafo único. Os cargos públicos, criados por esta lei, com denominação própria, para provimento em caráter efetivo ou em comissão, são

acessíveis a todos os brasileiros no exercício de cidadania, sem qualquer distinção, salvos os Estrangeiros conforme Lei Brasileira Vigente.

DO QUADRO DE PESSOAL

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art.3° - O Quadro de Pessoal dos Servidores da Secretaria Municipal de Saúde é constituído pelos servidores das diferentes áreas de atuação da saúde, abrangendo Promoção, Proteção, Recuperação, Reabilitação, Planejamento, Administração e Gestão, constituindo a Carreira única e multiprofissional da Saúde.

DOS CARGOS EFETIVOS

Art.4° - Cargo Efetivo é o que detém o atributo da efetividade para o seu provimento, mediante prévia aprovação em concurso público de provas de ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

DO PROVIMENTO E
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5 São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - A nacionalidade brasileira;
II - O gozo dos direitos políticos;
III - A quitação com as obrigações militares e eleitorais;
IV - O nível de escolaridade exigível para o exercício do cargo;
V - A idade mínima de 18 (dezoito) anos;
VI - Aptidão física e mental comprovada em inspeção médica;
VII - Habilitação em concurso público, salvo quando se tratar de cargos para os quais a lei assim não o exija.

§ 1º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos, cujas atribuições sejam compatíveis com sua deficiência, conforme estabelece o Art. 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal.

§ 2º A investidura de estrangeiro em cargo público será disciplinado em lei.

Art. 6 - O provimento de cargo público far-se-á mediante ato da autoridade competente.

Art. 7 - São formas de provimento em cargo público:

I - Nomeação;
II - Progressão;
III - Readaptação;
IV - Reversão;
V - Aproveitamento;
VI - Reintegração; e
VII - Recondução.

Art. 8 - A investidura em cargo de provimento efetivo dependerá de prévia habilitação em concurso público, obedecida à ordem de classificação e prazo de validade.

DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 9 - O concurso público, destinado a apurar qualificação profissional exigida para ingresso no serviço público consistirá em provas e títulos, valendo este último para classificação.

§ 1º - O concurso público é acessível a todos os brasileiros desde que atendam os pré-requisitos solicitados para o ingresso no serviço público.

§ 2º O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 3º - O prazo de validade do Concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, publicados em jornal oficial de circulação local e divulgados em outros meios de comunicação.

§ 4º - Não se abrirá novo concurso para o mesmo cargo, enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade ainda não expirado.

DA NOMEAÇÃO

Art. 10 - A nomeação é a forma originária de provimento dos cargos públicos.

Parágrafo único - A nomeação para o cargo de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público, obedecido à ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Art. 11 - A nomeação será feita:

I - Em caráter efetivo, para os cargos de carreira;

II - Em caráter temporário, para os cargos em comissão, de livre provimento e exoneração;

III - Em caráter temporário para substituição dos cargos em comissão.

DA POSSE

Art. 12 - A investidura no cargo ocorrerá com a posse.

Art. 13- Posse é a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo público, com o compromisso do bem servir, formalizada com a assinatura do termo pela autoridade competente e pelo empossado.

§ 1º. A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento, prorrogável por mais trinta dias, a requerimento do interessado.

§ 2º No ato da posse o servidor apresentará obrigatoriamente, declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo, emprego ou função pública.

§ 3º Não havendo a posse no prazo previsto nos parágrafos primeiro e segundo deste artigo, o interessado perderá a vaga, que será destinada ao candidato classificado logo após o desistente.

§ 4º O candidato que perder a vaga na hipótese do parágrafo anterior, somente poderá tomar posse após a posse ou desistência do último classificado no mesmo concurso

§ 5º A posse poderá ser efetivada mediante procuração específica.

DO EXERCÍCIO

Art. 14- Exercício é o efetivo desempenho das atribuições da função do cargo.

§ 1º É de trinta dias o prazo para o servidor entrar em exercício, contados da data da posse, sob pena de exoneração.

§ 2º O início, a suspensão, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados em assentamento individual do servidor.

Art. 15 - O servidor poderá ser autorizado pelo executivo a afastar-se do exercício com prazo certo de duração e sem perda de direitos, para realização de serviço inerente ao seu cargo, missão ou estudo, fora de sua sede funcional e para representar o Município, o Estado ou o País em competições esportivas oficiais.

DO INGRESSO

Art. 16 - Os cargos e funções de provimento efetivo dar-se-á na primeira referência inicial do nível do respectivo Grupo Ocupacional, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas e títulos.

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 17 -. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo, ficará sujeito a estágio probatório por período de 03 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação.

§ 1º - São requisitos básicos a serem apurados no estágio probatório:
I - Assiduidade;
II - Pontualidade;
III - Disciplina;
IV - Capacidade de iniciativa;
V - Produtividade;
VI - Responsabilidade.

§ 2º - O término do prazo do estágio probatório, sem exoneração do servidor, importa em sua automática estabilidade no serviço público.

DA ESTABILIDADE

Art. 18 - O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquire estabilidade no exercício público ao completar 03 (três) anos de efetivo exercício.

Art. 19 - O servidor estável somente é afastado do serviço público, com conseqüente perda do cargo, em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de resultado de processo administrativo disciplinar a ser instaurado nos termos de legislação própria, no qual lhe tenha sido assegurado ampla defesa e contraditório.

Parágrafo único. A estabilidade diz respeito ao serviço público e não ao cargo, ressalvando-se à administração o direito de aproveitar o servidor em outro cargo de igual padrão, de acordo com as suas aptidões

DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 20 - São formas de movimentação de pessoal:

I - Remoção;
II - Relotação;
III – Cedência;
IV- Permuta.

Art. 21 - Nos casos de extinção de Órgãos ou Entidades, os servidores estáveis que não puderem ser movimentados na forma prevista no artigo anterior serão colocados em disponibilidade com remuneração integral, até seu aproveitamento na forma prevista nesta Lei.

DA RELOTAÇÃO

Art. 22 – Dar-se-á relotação, exclusivamente, nos casos de ajustamento de quadros de pessoal às necessidades do serviço público e de organização, extinção ou criação de órgãos ou entidades.

DA REMOÇÃO

Art. 23 - Remoção é a movimentação do servidor público municipal para um outro órgão da Administração Municipal, atendendo às necessidades do serviço e/ou aos interesses das partes, sem alteração da situação funcional do servidor, respeitada a existência de vagas no âmbito do respectivo quadro lotacional, sempre no mês de janeiro, com ou sem mudança de sede, por ato do Chefe do Poder Executivo.

DA CEDÊNCIA

Art. 24 - O servidor poderá ser cedido para ter exercício em outro Órgão ou Entidade dos Poderes da União, dos Estados e dos Municípios.

§ 1º - Em caso de cedência, o ônus de remuneração será do Órgão ou Entidade Cessionária, se Federal, Estadual ou Municipal.

§ 2º - Mediante autorização expressa do Prefeito, o servidor do Poder Executivo poderá ter exercício em outro Órgão da Administração Municipal Direta que não tenha quadro próprio de pessoal para fins determinados e a prazo certo.

§ 3º - A cedência e o retorno do servidor, deverão ser efetuados exclusivamente pelo Poder Executivo, através de Decreto, respectivamente.

§ 4º - Ao servidor cedido para ocupar cargo em comissão ou Sindicatos Representantes da Classe Trabalhista é assegurada sua vaga na lotação do Órgão de origem.

DA PERMUTA

Art. 25- O servidor municipal poderá permutar para órgãos ou entidades dos poderes da União, Estados e Municípios, desde que, os permutados detenham os mesmos cargos, função e carga horária, já tenham cumprido o estágio probatório e hajam o interesse da municipalidade e conveniência da permuta.

Parágrafo Único- O pleito de permuta será instituído pelo departamento de recursos humanos e remetido ao chefe do poder executivo municipal para homologação.

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art.26 - Remuneração é a soma do vencimento pelo cargo efetivo, acrescido das suas vantagens pecuniárias de carter pessoal e de natureza funcional de local de trabalho estabelecidas em lei; e vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público.

Art. 27 - O vencimento do cargo efetivo, acrescido de suas vantagens de caráter permanente, é irredutível.

Art 28 - É assegurado a isonomia de vencimento para cargos de atribuiçoes iguais ou assemelhados do mesmo Poder, ressalvadas as vantagens de carater individual e as relativas a natureza do local de trabalho.

Art. 29 - O servidor perderá:

I - a remuneração, dos dias em que faltar ao serviço, salvo quando devidamente justificadas;

II – a parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausencias e saídas antecipadas, iguais ou superior a 60 (sessenta) minutos.

III – a remuneração proporcional ou integral, na hipotese da aplicação da penalidade de suspensão.

Art. 30 Salvo imposição legal ou Mandado Judicial, nenhum desconto incidira sobre a remuneração ou provento, exceto mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros ate o limite de 30% (trinta por cento), de seus vencimentos.

Art.31 - A estrutura remuneratória dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde tem a seguinte constituição:

I. Vencimento básico;
II. Indenização;
III. Gratificações;
IV. Adicionais;
V. Progressões;
VI. Auxilios

Parágrafo Único - Vencimento básico é a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo público, conforme grupo operacional e carreira, referências fixadas em lei.

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 32 - Progressão Horizontal é a passagem do servidor de uma referência de vencimento para outra com aumento de 3% (três por cento), dentro da classe a que pertence.

§1° Para fazer jus a progressão por tempo de serviço descrita no "caput" deste artigo, o servidor devera cumprir o interstício dos 03 (três) anos do estagio probatório, ocasião em que automaticamente fará jus, a sua primeira progressão, e a partir de então o servidor fará jus a progressão de 2 (dois) em 2 (dois) anos.

Art. 33 – Para fazer jus a progressão horizontal e esta começar a ser computada no vencimento do servidor este devera apresentar requerimento fazendo sua solicitação sempre que fizer jus a passagem de uma referencia de vencimento para outra.

§1° Em cada nível da carreira constituirá uma linha de progressão de referencia, iniciando-se com 1 (um) ate a 17 (dezessete), na forma estabelecida no Anexo II desta Lei, com a indenização devida a titulo de vencimento básico em cada referencia.

Parágrafo único. Não será considerado como efetivo exercício no cargo, deixando de fazer jus a progressão com relação ao respectivo período os servidores que forem afastados em virtude de:

I - licença sem vencimentos;
II - faltas não abonadas ou injustificadas;
III - suspensão disciplinar;
IV - prisão decorrente de decisão judicial com transito em julgado.

Art. 34 - A pena de suspensão cancela a contagem do interstício, iniciando-se nova contagem na data subseqüente à do término do cumprimento da penalidade.

Art. 35 - A progressão é aplicável aos servidores lotados na Secretaria Municipal de Saúde da Prefeitura Municipal de São Miguel do Guaporé -RO, até a aprovação da presente Lei e a contagem de tempo será feita a partir da data da posse.

DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL DO SERVIDOR

Art. 36 – Será concedida aos servidores públicos municipais estatuários da administração pública direta e indireta adicional de incentivo a escolaridade sobre o salário base incorporado a seus vencimentos nos seguintes percentuais:

I – 05% (cinco por cento) com a conclusão de ensino Fundamental;
II – 10% (dez por cento) com a conclusão de ensino Médio;
III – 15% (Quinze por cento) com a conclusão de ensino superior.

§1º São requisitos básicos para concessão deste adicional:

I – a conclusão da escolaridade exigida for posterior a posse, sendo a escolaridade concluída superior ao necessário para posse do cargo ao qual esta investido;

II – o servidor tiver sido aprovado em estagio probatório;

III – O servidor devera apresentar requerimento ao departamento pessoal acompanhado com o certificado comprovando a escolaridade devidamente registrado no Órgão competente e preencher os requisitos dos incisos I e II.

§2º Não se aplicara o disposto neste artigo para os servidores que após levantamento ficar provado que já possuíam a escolaridade antes da posse em concurso público.

§3º Após a concessão do primeiro adicional por escolaridade só será concedido o próximo após um ano de concessão do adicional anterior.

§4º As gratificações de que trata os incisos I, II, III, do caput deste artigo não serão cumulativas.

§5º O direito contido no caput deste artigo só será concedido ao servidor que apresentar, certificado de conclusão do curso devidamente registro no conselho pertinente.

§6º Aos servidores estáveis enquadrados no cargo em extinção de nível fundamental na profissão de auxiliar de enfermagem que apos concluírem seus respectivos cursos de formação nível médio e complemento técnico farão jus ao adicional de 15% sobre o salário base incorporados aos seus vencimentos e não farão jus a gratificação do inciso II do art. 36 desta Lei.

DO ADICIONAL POR ESPECIALIZAÇÃO

Art. 37 - A gratificação por Especialização é devida aos servidores municipais da saude que requerer, bem como, comprovar possuir certificado de cursos de pos-graduação, mestrado, Doutorado. Este adicional sera incluso sobre o vencimento basico do servidor apos ter protocolado requerimento e tera os seguintes percentuais:

I- 20% (vinte por cento) para os cursos de pós-graduação;
II- 25% (vinte cinco por cento) para o curso de mestrado;
III - 30% (trinta por cento) para o curso de doutorado;

§1º O adicional previsto neste artigo incorpora-se ao vencimento do servidor efetivo.

Paragrafo unico: O adicional instituido no "caput" deste artigo não é cumulativo entre si.

Art. 38 - Os adicionais de que trata os artigos 36 e 37 desta Lei, nao sera cumulativos.

AUXILIO ALIMENTAÇÃO

Art. 39 - O auxilio alimentação será pago a todos os servidores do quadro efetivo nos termos da Lei Municipal n 1.055/2010, que por sua vez criou e regulamentou o auxilio alimentação.

AUXILIO ODONTOLOGICO

Art.40 – Ao servidor efetivo será concedida auxílio odontologico, nos termos da Lei Municipal n 1.170/ 2012.

DA GRATIFICAÇÃO DAS UNIDADES BASICAS DE SAUDE

Art. 41 - Terá direito a gratificação no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento básico, o enfermeiro, o auxiliar de enfermagem e o técnico de enfermagem vinculado a secretaria de saúde que estejam lotados no Unidade Básica de Saúde - UBS.

Art. 42- Para fazer jus ao recebimento do disposto no artigo anterior, o servidor não cumular cargos de confiança e ou comissão.

Art. 43 - A gratificação de exclusividade, somente será devida ao servidor que perceber adicional de insalubridade, compreendido entre o grau mínimo.

PLANTAO EXTRA

Art. 44 O Municipio apos justificativa fundamentada podera conceder o pagamento de plantao extra, com carga horaria de 12 ou 24 horas ininterruptas, aos servidor ocupante de cargo efetivo da saude de acordo com a necessidade e o interesse publico.

Art. 45 O valor do plantao extra sera estabelecido em lei que os definira.

§ 1º- O numero de plantão extra não poderá exceder 50% da carga horária total.

§ 2º- A escala de plantões extras obedecera rigorosamente o rodízio de servidores lotados no setor de trabalho, não privilegiando um único servidor.

DAS DIÁRIAS

Art.46 - O servidor que, se afastar a servico do municipio em caráter eventual ou transitório, para outro ponto do território Estadual ou Federal, fará jus às passagens e diárias, para cobrir as despesas de pousada, alimentação e locomoção urbana.

§ 1° - A diária será concedida por dia de afastamento o seu valor será fixado por Lei.

Art. 47 - O servidor que receber diária e não se afastar da sede por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente.

Parágrafo Único - Na hipótese de o servidor retornar a sede em prazo menor previsto para o seu afastamento, restituirá as diárias recebidas em excesso.

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 48 - Além das Gratificações previstas instituídas por Lei, serão concedidas aos Servidores em atividades as seguintes gratificações:

I. Retribuição pelo exercício de Confiança e ou Cargo em Comissão
II. Adicional de Férias;
III. Adicional por hora extraordinária de trabalho;
IV. Adicional por trabalho noturno;
V. Adicional por atividade insalubre ou perigosa;
VI. Gratificação do décimo terceiro remuneração;

DOS SERVIDORES PUBLICOS OCUPANTES DE CARGOS DE CONFIANÇA

Art.49 - Ao servidor efetivo nomeado em cargo de direção, chefia ou assessoramento é devido uma gratificação pelo seu exercício.

Art. 50 - Os servidores publicos efetivos ocupantes dos Cargos de Confiança, deverão optar entre o recebimento do vencimento básico do cargo efetivo ou o vencimento do cargo de confiança.

DOS SERVIDORES PUBLICOS OCUPANTES DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art.51 - O Quadro de Cargos em Comissão e de Funções Gratificadas, com os níveis, seus respectivos números de vagas, pré-requisitos e atribuições, adotadas pela Secretaria Municipal de Saúde, dentro da Estrutura Administrativa da Secretaria e é por esta regida.

Art. 52 - Os cargos em Comissão são declarados de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, podendo ser ocupados por cidadãos brasileiros de ilibada reputação, servidores públicos Municipais, Estaduais e Federais ou não, não gerando vínculo empregatício com o Município.

§ 1° - Dos ocupantes dos Cargos em Comissão será exigido qualificação compatível com a área de atuação.

§ 2° - Os detentores de Cargos Comissionados terão de cumprir com *as* atribuições inerentes ao Cargo para onde foi nomeado.

Art. 53° - Exceto os casos previstos em Lei passiveis de cumulacao, os servidores publicos efetivos ocupantes dos Cargos em Comissão, deverão optar entre o recebimento do vencimento básico do cargo efetivo ou o vencimento do cargo comissionado.

DO ADICIONAL DE FÉRIAS

Art. 54 - Independentemente de solicitação, por ocasião das férias, será concedida ao servidor, gratificação correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração percebida no mês em que se inicia o período de fruição.

§ 1° - No caso de o servidor exercer cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

DO ADICIONAL POR HORA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

Art. 55 - Ao servidor será concedido adicional por hora extraordinária de trabalho, calculada sobre as horas que excederem ao período normal de trabalho, as quais serão remuneradas com acréscimo de 50% (Cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Parágrafo Único - Somente será permitido serviço em hora extraordinária para atender a situação excepcionais e temporárias devidamente justificadas.

DO ADICIONAL POR TRABALHO NOTURNO

Art. 56 - Trabalho noturno é aquele executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) do dia seguinte. Ao servidor cuja jornada de trabalho esteja total ou parcialmente compreendida nesse período, será concedido adicional de 25% (vinte por cento)sobre o vencimento.

DO ADICIONAL POR ATIVIDADE INSALUBRE E OU PERIGOSA

Art. 57 - Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Art. 58 - 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. 59 - 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) sobre o vencimento do cargo efetivo, segundo se classifiquem nos graus máximo e médio, conforme laudo técnico.

Parágrafo Único: Os profissionais que fazem jus a essa gratificação são os que estão, prestando serviços em hospitais, postos de saúde e outros, o qual, depende de laudo medico de profissional credenciado pelo Ministério do Trabalho que, julgara o grau de insalubridade dependendo da área que o profissional atua ou venha atuar.

Art. 60 - Na falta de laudo técnico, permanecera em validade o laudo técnico anterior.

DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Art. 61 - 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, 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.

Art. 62 - O direito do servidor ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do trabalho.

Art. 63 - 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.

§ 1º- É facultado ao sindicato das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou

setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

Art. 64 - Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho.

Art. 65 - Após elaboração do laudo pericial, todos os servidores enquadrados receberão os percentuais de direito.

DA GRATIFICAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO REMUNERAÇÃO

Art. 66 - O 13° remuneração corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração em que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício, no respectivo ano, extensivos aos servidores inativos.

§ 1°- A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

§ 2°- O 13° remuneração será pago até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

§ 3°- Quando o servidor perceber, além da remuneração fixa, parte variável, o 13° remuneração corresponderá a soma da parte fixa com a média aritmética paga até o mês de novembro.

§ 4°- O 13° salário será levado em conta para qualquer efeito, inclusive contribuição previdenciária.

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 67 - A jornada semanal de trabalho dos integrantes da carreira de que trata esta lei, poderá ser constituída da seguinte forma:

I – jornada padrão, com prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho;

II – jornada Única, com prestação de 20 (vinte) horas semanais de trabalho, para os profissionais beneficiados por legislação municipal especifica;

III – jornada Semanal de 30 (trinta) horas quando a prestação de serviço for de forma ininterrupta com duração de 06 (seis) horas.

Parágrafo Único: A jornada de trabalho para atender as atividades de saúde que exijam prestação de serviços de forma ininterrupta, em unidades ou serviços que funcionem continuamente no mínimo 12 (doze) horas por dia, em regime de plantão, será observada a escala de trabalho e de folgas e definidos pela Direção da

Unidade, observando a carga horária semanal de 36 (trinta e seis) horas semanais para as profissões regulamentadas da área de saúde em todos os setores de trabalho.

Art. 68 - Ao servidor matriculado em Estabelecimento de Ensino Superior e ou Cursos de Pós-Graduação, Mestrado ou Doutorado, será concedido sempre que possível, horário especial de trabalho que possibilite a freqüência normal as aulas sem prejuízo da remuneração, devendo para tanto, as horas serem compensadas nos finais de semana.

§ 1° O horario especial de que trata este artigo somente sera concedido quando o servidor nao possuir curso superior.

§ 2° Durante o periodo de ferias escolares o servidor fica obrigado a cumprir jornada normal e integral de trabalho.

DA LICENÇA PREMIO POR ASSIDUIDADE

Art. 69 - A licença prêmio por assiduidade será concedida ao Servidor da Saúde, após cada qüinqüênio ininterrupto de serviços prestados ao Município, o servidor fará jus a três meses de licença a título de prêmio por assiduidade com remuneração integral do cargo e ou função que exercia.

§ 1° - É facultado ao funcionário fracionar a licença de que trata este artigo em 03 (três) parcelas;

§ 2° - Os períodos de licença prêmio já adquiridos e não gozados pelo servidor que vier a falecer, serão convertidos em pecúnia, e revertidos em favor de seus beneficiários da pensão.

Art. 70 – Em caso de acumulação legal de cargo, a licença será concedida em relação a cada um.

Art. 71 – Não se concederá licença prêmio por assiduidade ao servidor que no período aquisitivo:

I – sofrer penalidade disciplinar de suspensão;

II – afastar-se do cargo em virtude de:

a) por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;

b) licença para tratar de interesses particulares;

c) condenação e pena privativa de liberdade por sentença definitiva;

e) afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro.

Parágrafo Único: As faltas injustificadas no serviço retardarão a concessão da licença prevista neste artigo, na proporção de 1 (um) mês para cada falta.

Art. 72 - O número de servidores em gozo simultâneo de licença por assiduidade não poderá ser superior a 1/6 (um sexto) da lotação da respectiva unidade administrativa do órgão ou entidade.

Art. 73 - A requerimento do servidor, e interesse do Executivo, o prêmio por assiduidade poderá ser convertido em pecúnia.

Paragrafo Unico - A licença prêmio por assiduidade será concedida aqueles servidores efetivos, contados desde a data da posse como efetivo.

DO SISTEMA DE ENQUADRAMENTO

Art. 74 - Sistema de enquadramento é o conjunto de normas e o processo a ser adotado pelos órgãos competentes para aplicação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR).

Art. 75 . Para o enquadramento observar-se-á a critério objetivo estabelecido nos termos desta lei.

Art. 76 - A Tabela de Vencimentos é composta de 05 (cinco) Grupos Ocupacionais, conforme abaixo indicado:

I - GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR - cargos caracterizados por ações desenvolvidas no campo de conhecimento específico para cujo provimento se exige graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente, nas funções de Medico Clinico Geral, Medico Cirurgião, Medico Ortopedista, Farmacêutico-Bioquímico, Bioquímico, Assistente Social, Psicólogo, Fisioterapeuta, Enfermeiro, Nutricionista, Odontólogo.

II - GRUPO OCUPACIONAL DE APOIO ADMINISTRATIVO I - compreende os cargos de atividades de apoio técnico com formação em nível médio, nas funções de agente administrativo, técnico em contabilidade, fiscal sanitário.

III – GRUPO OCUPACIONAL DE APOIO ADMINISTRATIVO COM CRUSO TECNICO PROFISSIONALIZANTE – compreende os cargos de atividades de apoio técnico com formação em nível médio e curso técnico profissionalizante, nas funções de técnico em radiologia, técnico de enfermagem, técnico de laboratório.

IV - GRUPO OCUPACIONAL APOIO TECNICO E ADMINISTRATIVO - compreende os cargos que exigem conhecimentos práticos em nível fundamental, auxiliar de radiologia, auxiliar de enfermagem, auxiliar de laboratório, auxiliar administrativo.

V - GRUPO OCUPACIONAL DE PROFISSÕES PRÁTICAS - compreende os cargos que exigem conhecimentos práticos em nível elementar auxiliar serviços diversos, cozinheira, guarda, motorista de viatura leve, motorista viatura pesada, zeladora, auxiliar de serviço de saúde e ou agente de saúde.

Art. 77 - O cargo de Agente Comunitario de Saude sera tutelado pela Consolidacao das leis Trabalhistas –CLT, que atendera ao Programa de Agentes Comunitarios de Saude-PACS e PSF.

Art 78 – Aos servidores lotados no cargo de Fisioterapeutas, serao aplicada a carga horaria de 30 horas, nos termos da Lei Municipal nº 773/2007.

DA ESTRUTURA

Art. 79 - O Estatuto e Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos servidores públicos da saúde do município de São Miguel do Guaporé-RO, compõe-se por:

I - Tabela de Classe de Cargo, Carga Horária e Remuneração (Anexo I)
II – tabela de Progressão por Classe (Anexo II);

Art. 80 - Os cargos são hierarquizados para definição das referências, levando em consideração a escolaridade ou grau de complexidade de tarefas a eles inerentes

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art.81 - A criacao, bem como qualquer alteracao deste Plano sera feita pelo Poder executivo Municipal, bem como, pela Comissao de Acompanhamento e Aplicacao do Plano de cargo, Carreira e Remuneracao, que sera composto por, 03 (tres) representantes da Secretaria Municipal de Saúde, 03 (Tres) representantes do Sindicato Municipal dos Servidores Municipais de Sao Miguel do Guapore.

Art.82- O chefe do Poder executivo baixara regulamentos dentre eles os decretos que se fizerem necessarios a execucao desta Lei.

Art. 83 - Os recursos Humanos da Área de Saúde, bem como, a folha de pagamento serão gerenciada pela Secretaria Municipal de Saúde.

Art.84 - Não sera paga sob qualquer pretexto gratificacao ou vantagem ao servidor, alem das determinadas em lei ou por decisao judicial.

Art. 85 - O dia do servidor publico sera comemorado dia 28 de outubro e considerado "ponto facultativo".

Art. 86 - Este plano de Cargos, Carreira e salarios sera revisado a no periodo de 02 (dois) anos ou a qualquer momento quando necessario, contados da publicacao.

Art. 87 - Os atuais vencimentos dos servidores, a partir da vigência desta Lei, serão enquadrados nas referências correspondentes a seus cargos de acordo com o nível de escolaridade, experiência profissional.

Art. 88 - Esta Lei entra em vigor, após oficialmente publicada, revogadas as disposiçõses em contrário.

Câmara Municipal de São Miguel do Guaporé, 06 de abril de 2015.

SANCIONADO
Em 13/04/2015
Ermido Pereira dos Santos
Prefeito Municipal

APROVADO
EM 06/04/2015
Valmir Aparecido Pessoa
Presidente/CMSMG

PUBLICADO NO MURAL
DA PREFEITURA
Em: 13/04/2015

ANEXO I

TABELA DE CARGOS CARGA HORARIA E REMUNERACAO POR CLASSE

NIVEL SUPERIOR

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe A	Medico Clinico Geral	40	R$ 7.500,00
	Medico Cirurgião	40	R$ 7.500,00

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe A-1	Medico Ortopedista	40	R$ 8.250,00

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe B	Medico Clinico Geral	20	R$ 3.750,00
	Medico Cirurgião	20	R$ 3.750,00

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe B-1	Medico Ortopedista	20	R$ 4.125,00

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe C	Farmacêutico	40	R$ 2.771,33
	Farmacêutico Bioquímico	40	R$ 2.771,33
	Psicólogo	40	R$ 2.771,33
	Fisioterapeuta	30	R$ 2.771,33

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe D	Assistente Social	40	R$ 2.771,33
	Enfermeiro	40	R$ 2.771,33

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe E	Enfermeiro	20	R$ 1.385,66

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe F	Nutricionista	40	R$ 2.909,88

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe G	Odontologo	40	R$ 3.600,00

NIVEL MEDIO

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe H	Agente Administrativo	40	R$ 725,46
	Fiscal Sanitário	40	R$ 725,46

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe I	Técnico Contabilidade	40	R$ 1.383,31
	Técnico Radiologia	40	R$ 1.383,31
	Técnico Laboratório	40	R$ 1.383,31
	Técnico Enfermagem	40	R$ 1.243,10

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe I-1	Técnico Enfermagem	40	R$ 872,91

NIVEL FUNDAMENTAL

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe J	Auxiliar Administrativo	40	R$ 725,46
	Auxiliar Radiologia	40	R$ 725,46
	Auxiliar de Enfermagem	40	R$ 725,46
	Auxiliar de Laboratório	40	R$ 725,46

NIVEL ELEMENTAR

	Cargo	Carga Horária	Remuneração
Classe K	Auxiliar Serviços Diversos	40	R$ 725,46
	Cozinheira	40	R$ 725,46
	Guarda	40	R$ 725,46
	Motorista de viatura leve	40	R$ 725,46
	Motorista Viatura Pesada	40	R$ 725,46
	Zeladora	40	R$ 725,46

Câmara Municipal de São Miguel do Guaporé, 06 de abril de 2015.

PUBLICADO NO MURAL DA PREFEITURA
Em: 13/04/2015

SANCIONADO
Em 13/04/2015
Zenildo Pereira dos Santos
Prefeito Municipal

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ
ESTADO DE RONDÔNIA
PODER LEGISLATIVO

ANEXO II

PROGRESSÃO HORIZONTAL POR CLASSE

NÍVEL SUPERIOR

CLASSE A	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
	R$ 7.500,00	R$ 7.725,00	R$ 7.956,75	R$ 8.195,45	R$ 8.441,31	R$ 8.694,45	R$ 8.955,39	R$ 9.224,05	R$ 9.500,77	R$ 9.785,79	R$ 10.079,37	R$ 10.381,75

CLASSE A-1	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
	R$ 8.250,00	R$ 8.497,50	R$ 8.752,42	R$ 9.014,99	R$ 9.285,44	R$ 9.564,01	R$ 9.850,93	R$ 10.146,45	R$ 10.450,85	R$ 10.764,37	R$ 11.087,30	R$ 11.419,92

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ
ESTADO DE RONDÔNIA
PODER LEGISLATIVO

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
B	R$ 3.750,00	R$ 3.862,50	R$ 3.978,37	R$ 4.097,72	R$ 4.220,65	R$ 4.347,27	R$ 4.477,69	R$ 4.612,02	R$ 4.750,38	R$ 4.892,89	R$ 5.039,68	R$ 5.190,87

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
B-1	R$ 4.125,00	R$ 4.248,75	R$ 4.376,21	R$ 4.507,49	R$ 4.642,72	R$ 4.782,00	R$ 4.925,46	R$ 5.073,22	R$ 5.225,42	R$ 5.382,18	R$ 5.543,65	R$ 5.709,96

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
C	R$ 2.771,33	R$ 2.854,46	R$ 2.940,01	R$ 3.028,30	R$ 3.119,50	R$ 3.212,73	R$ 3.390,11	R$ 3.408,38	R$ 3.510,63	R$ 3.615,95	R$ 3.724,43	R$ 3.386,16

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
D	R$ 2.771,33	R$ 2.854,46	R$ 2.940,01	R$ 3.028,30	R$ 3.119,15	R$ 3.212,73	R$ 3.309,11	R$ 3.408,38	R$ 3.510,63	R$ 3.615,95	R$ 3.724,43	R$ 3.836,16

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ
ESTADO DE RONDÔNIA
PODER LEGISLATIVO

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
E	R$ 1.385,66	R$ 1.427,22	R$ 1.470,04	R$ 1.514,14	R$ 1.559,57	R$ 1.606,35	R$ 1.654,55	R$ 1.704,18	R$ 1.755,31	R$ 1.807,97	R$ 1.862,21	R$ 1.918,07

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
F	R$ 2.909,88	R$ 2.997,17	R$ 3.087,09	R$ 3.179,70	R$ 3.275,09	R$ 3.373,34	R$ 3.474,54	R$ 3.578,78	R$ 3.686,14	R$ 3.796,73	R$ 3.910,63	R$ 4.027,95

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
G	R$ 3.600,00	R$ 3.708,00	R$ 3.819,24	R$ 3.933,81	R$ 4.051,83	R$ 4.173,38	R$ 4.298,58	R$ 4.427,54	R$ 4.560,37	R$ 4.697,18	R$ 4.838,09	R$ 4.983,24

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
H	R$ 725,46	R$ 747,22	R$ 769,64	R$ 792,72	R$ 816,51	R$ 841,00	R$ 866,23	R$ 892,22	R$ 918,99	R$ 946,56	R$ 974,95	R$ 1.004,20

CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO MIGUEL DO GUAPORÉ
ESTADO DE RONDÔNIA
PODER LEGISLATIVO

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
I	R$ 1.383,31	R$ 1.424,80	R$ 1.467,55	R$ 1.511,58	R$ 1.556,92	R$ 1.603,63	R$ 1.651,74	R$ 1.701,29	R$ 1.752,33	R$ 1.804,90	R$ 1.859,05	R$ 1.914,80

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
I-1	R$ 872,91	R$ 899,09	R$ 926,07	R$ 953,85	R$ 982,46	R$ 1.011,94	R$ 1.042,30	R$ 1.073,56	R$ 1.105,77	R$ 1.138,94	R$ 1.173,11	R$ 1.208,31

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NÍVEL 2	NÍVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
J	R$ 725,46	R$ 747,22	R$ 769,64	R$ 792,72	R$ 816,51	R$ 841,00	R$ 866,23	R$ 892,22	R$ 918,99	R$ 946,56	R$ 974,95	R$ 1.004,20

CLASSE	VENC. INICIAL	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10	NIVEL 11
K	R$ 725,46	R$ 747,22	R$ 769,64	R$ 792,72	R$ 816,51	R$ 841,00	R$ 866,23	R$ 892,22	R$ 918,99	R$ 946,56	R$ 974,95	R$ 1.004,20

APROVADO
EM 06/04/2015

Valmir Aparecido Pessoa
Presidente/CMSMG

PUBLICADO NO MURAL
DA PREFEITURA
Em: 13/04/2015

SANCIONADO
Em 13/04/2015

Zenildo Pereira dos Santos
Prefeito Municipal