



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



LEI Nº 943/GAB/PMMN/2019
DE 02 DE SETEMBRO DE 2019

PUBLICADO
No Mural em 02/09/19
Conforme art. 44 e 45
da Lei Orgânica

“Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico– SEMUSA do Município de Monte Negro, e dá outras providências”.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MONTE NEGRO, ESTADO DE RONDÔNIA, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte:

LEI

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores públicos da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico – SEMUSA do Município de Monte Negro, define a estrutura de cargos efetivos, carreiras funcionais e objetiva o desenvolvimento profissional, a melhoria do desempenho e de resultados individuais e coletivos dos servidores necessários à eficiência do serviço público prestado na área da saúde.

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições referentes à mobilidade e estrutura das carreiras:

I – Cargo: lugar ou posto instituído na organização do serviço público com denominação própria, atribuições, responsabilidades e vencimento específico, de provimento originário através de prévio concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme sua natureza e complexidade e exercido por titular na forma estabelecida em lei;

II – Função: conjunto de atribuições cometidas ao ocupante de cargo público;

III - Classe: agrupamento de cargos da mesma profissão, com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos;



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



IV – Carreira: **unidade hierarquizada de cargos públicos afins, de acesso privativo** de titulares dos cargos que a integram mediante provimento originário através de prévio concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei;

V – Categoria: posição referencial identificada por algarismos romanos que representa a evolução na carreira por intermédio de concurso público de provas e/ou títulos, através do qual o servidor irá comprovar nova qualificação;

VI – Especialidade: área de conhecimento específico relacionada a conjunto de atividades, habilitação legal ou atribuições afins do cargo;

VII – Vencimento: contraprestação salarial básica devida pelo efetivo exercício do cargo público correspondente ao valor fixado em lei conforme nível funcional em que posicionado o servidor;

VIII – Nível de vencimento: nível correspondente ao vencimento básico indicado na tabela de vencimentos;

IX – Remuneração: é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

X - Vantagens pecuniárias: são acréscimos de estípcndio do funcionário, concedidas a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço, pelo desempenho de funções especiais, em razão de condições anormais de trabalho ou de condições pessoais do servidor.

XI - Profissional da saúde: servidor público ocupante de cargo efetivo que desempenha atividades de formulação, coordenação, organização, supervisão, avaliação e execução das ações e serviços do Sistema Único de Saúde do Município, em conformidade com os perfis profissionais e ocupacionais necessários;

XII - Nível: posição referencial identificada dentro de determinada classe que representa a evolução na carreira por intermédio de avaliação de desempenho e tempo de serviço;

XIII - Mudança ou elevação de nível: passagem de um nível de referência do cargo constante da tabela de vencimentos para outro nível imediatamente superior do mesmo cargo decorrente de progressão funcional, iniciando com numeração identificada de 01 até 13;

XIV - Progressão funcional: desenvolvimento na carreira, de forma horizontal ou vertical, correspondente a passagem do servidor público municipal de um nível para outro



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



subseqüente do mesmo cargo;

XV - Progressão funcional horizontal: desenvolvimento na carreira em que a mudança de nível do cargo ocorre por tempo de serviço, desde que cumprido o estágio probatório;

XVI – Progressão funcional vertical: desenvolvimento na carreira em que a mudança de nível do cargo ocorre por titulação profissional mediante comprovação da habilitação, aperfeiçoamento, qualificação ou capacitação profissional exigida para o respectivo nível;

XVII – Flexibilidade é a adequação das necessidades, da dinâmica e do funcionamento do Sistema Único de Saúde – SUS.

TÍTULO II
CAPÍTULO I
Seção I
DA ESTRUTURA DE CARGOS

Art. 3º. A estrutura de cargos da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico é organizada da seguinte forma:

I – Cargos efetivos, providos através de prévio concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei;

II – Cargos de provimento em comissão e funções gratificadas, de atribuições de direção, chefia e assessoramento, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo, criados em Lei Municipal específica que dispõe sobre a estrutura administrativa organizacional do Município, remunerados com verba de representação legalmente estabelecida.

Art. 4º. Os cargos de provimento efetivo, organizados de acordo com a natureza de suas atribuições, quantidade, carga horária, categoria funcional e vencimentos, são os previstos no Anexo I, desta Lei.

§ 1º. Com exceção do grupo de cargos em comissão, todos os demais grupos de cargos estão enquadrados nas categorias funcionais da SEMUSA com respectivos vencimentos.

§ 2º. As atribuições, atividades e especialidades de cada cargo, número de vagas e carga horária dos grupos e carreiras, atendidos os requisitos de formação profissional, são



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



estabelecidos nos Anexos, desta Lei.

§ 3º. Os grupos ocupacionais são os seguintes:

I – Nível Fundamental;

II – Nível Médio;

III – Nível Superior.

§ 4º. Os cargos são constituídos por funções, níveis e categoria funcional que visam valorizar as habilidades, a competência, o conhecimento, o desempenho e os resultados dos respectivos titulares.

Art. 5º. Os cargos de provimento em comissão e funções de confiança, criados em Lei Municipal específica, são organizados de acordo com a natureza de suas atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Art. 6º. O servidor público titular de cargo efetivo poderá ocupar cargo em comissão e exercer função de confiança, declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

Seção II
DO PROVIMENTO

Art. 7º. O provimento de cargo público dar-se-á mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, que visará à seleção dos candidatos adequados ao exercício das atribuições do respectivo cargo.

Parágrafo único. O provimento no cargo observará a colocação no respectivo nível inicial da tabela constante do Anexo II, desta Lei.

Art. 8º. Para provimento do cargo efetivo, o candidato deverá atender rigorosamente ao seguinte:

I – requisitos mínimos previstos na descrição de cargos, atribuições e funções;

II – requisitos adicionais estabelecidos nos respectivos editais do concurso e legislação municipal;

III – requisitos constitucionais.

Parágrafo único. Não atendido o disposto no *caput*, eventual ato de nomeação será



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



considerado nulo de pleno direito e não gerará qualquer obrigação para o Município nem direito para o beneficiário, acarretando, inclusive, responsabilização daquele que der causa ao ato.

Art. 9º. O concurso público de provas ou de provas e títulos para provimento de cargo efetivo em classe inicial visa atestar a conformidade entre a qualificação intelectual e profissional do candidato e as atribuições, responsabilidades, natureza e complexidade do cargo.

Parágrafo único. O concurso público para provimento de cargo efetivo em classe inicial é de caráter eliminatório e classificatório, realizado em uma ou mais etapas, podendo ser de provas, de provas e títulos ou de provas, títulos e exames práticos.

Art. 10. O concurso público para provimento de cargo efetivo em nível inicial terá validade de até 02 (dois) anos, prorrogável por igual período através de ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. Não se realizará concurso público para provimento de cargo efetivo específico enquanto vigente concurso público anterior.

Seção III
DA LOTAÇÃO

Art. 11. A lotação de pessoal nos cargos integrantes da estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico será estabelecida por ato do Chefe do Poder Executivo, observadas as respectivas necessidades.

§ 1º. O desempenho das atividades do cargo deverá ocorrer no respectivo órgão de lotação e em conformidade com as respectivas atribuições.

§ 2º. O servidor aprovado em concurso público específico e lotado em cargo integrante da estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico somente poderá ser lotado em outro cargo, inclusive das demais Secretarias, em razão de necessidade e conveniência da administração, após manifestada inequívoca concordância do servidor e desde que haja previsão no edital do respectivo concurso público.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



Seção IV
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 12. A jornada de trabalho dos servidores da Secretária Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico será de 12hs (doze horas), 20hs (vinte horas), 24hs (vinte e quatro horas), 30hs (trinta horas) ou 40hs (quarenta horas) semanais, conforme Anexo I, desta Lei.

Parágrafo único. O servidor poderá cumprir as jornadas laborais previstas no *caput* em regime especial de trabalho tipo plantão de 06hs (seis horas), 12hs (doze horas) ou 24hs (vinte e quatro horas), conforme natureza e necessidade do serviço e de acordo com escala estabelecida pela Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico.

Art. 13. O servidor da Secretária Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico, titular de cargo de profissão regulamentada e com registro em Conselho de Classe, que cumpre carga horária laboral prevista no artigo anterior ou que labora em regime especial de trabalho tipo plantão que não esteja acumulando cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime suplementar, desde que haja compatibilidade de horário e por mais 12hs (doze horas), 20hs (vinte horas), 24hs (vinte e quatro horas) ou 40hs (quarenta horas) semanais para substituição temporária de outro servidor em gozo de licença maternidade, licença prêmio por assiduidade, licença médica, estudos continuados, falta e ausência de servidores, substituição de plantões e nos casos de afastamentos legais.

§ 1º. O labor em regime suplementar previsto no *caput* não será considerado trabalho em horário extraordinário e a horas correspondentes trabalhadas pelo servidor serão remuneradas em valor equivalente ao da hora normal calculada sobre o vencimento básico acrescidas de 50% (cinquenta por cento).

§ 2º. As horas correspondentes a prestação de serviço em regime suplementar serão pagos no mês subsequente ao efetivo labor e somente aos profissionais necessários aos serviços essenciais para funcionamento do Hospital e dos Postos de Saúde, sendo o profissional convocado através de regime suplementar.

§ 3º. Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal disciplinará aos cargos dos profissionais necessários para o regime de cumprimento dos plantões nos serviços essenciais, que serão pagos através de regime suplementar de que trata este artigo.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



§ 4º. A convocação de servidor para laborar em regime suplementar deverá ser justificada pelo Chefe da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico e solicitada ao Chefe do Poder Executivo Municipal, que poderá autorizar a despesa conforme a necessidade.

§ 5º. A interrupção ou suspensão do pagamento do labor em regime suplementar dar-se nas seguintes hipóteses:

- I – a pedido do servidor interessado;
- II – quando não prestado o efetivo labor em regime suplementar;
- III - quando cessada a razão determinante da convocação;
- IV – quando expirando o prazo da convocação;
- V – quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação.

Seção V
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14. Ao entrar em exercício, o servidor empossado em cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao cumprimento de estágio pelo prazo de 03 (três) anos, período em que sua aptidão e capacidade para o exercício do cargo serão avaliados, observados, ainda, os seguintes fatores:

- I – produtividade;
- II – assiduidade, eficiência e pontualidade;
- III – disciplina;
- IV - responsabilidade;
- V – capacidade de iniciativa e cooperação; e
- VI – qualidade do trabalho executado.

§ 1º. Incumbe ao Chefe da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico avaliar anualmente a aptidão e capacidade do servidor público para o exercício do cargo durante o período de estágio probatório.

§ 2º. Findo o período de 03 (três) anos de efetivo exercício do cargo estabelecido no *caput*, a avaliação de desempenho do servidor prevista no parágrafo anterior será submetida à homologação por Comissão Especial constituída para essa finalidade e nomeada pelo Chefe



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



do Poder Executivo Municipal, que atestará o cumprimento do estágio probatório, conforme dispuser a lei ou o regulamento da respectiva carreira ou cargo.

§ 3º. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado ou aproveitado em outro se provido o cargo de origem.

§ 4º. O servidor em estágio probatório poderá exercer quaisquer cargos de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento no órgão ou entidade de lotação, e poderá ser cedido a outro órgão ou entidade da Administração Pública Municipal, Estadual ou Federal.

§ 5º. Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos nos artigos 69, incisos I a IV, 80, 81 e 82, da Lei Municipal nº 15, de 19 de julho de 1993, bem como afastamento para cumprir estágio probatório ou participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso público para provimento de outro cargo na Administração Pública Municipal, Estadual ou Federal.

§ 6º. Nas hipóteses do parágrafo anterior, o estágio probatório ficará suspenso durante o período correspondente e será reiniciado a partir da retomada do efetivo exercício do cargo.

§ 7º. O servidor público aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público após cumprir o período de estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício do cargo.

§ 8º. O procedimento para avaliação de desempenho do servidor prevista neste artigo deverá ser regulamentado por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, observados, dentre outros parâmetros e requisitos, a nota média mínima de 70% (setenta por cento) para aprovação em processo anual e específico, em conformidade com as atividades do cargo desempenhadas pelo servidor.

Art. 15. Durante o período de cumprimento do estágio probatório o servidor público não concorrerá a qualquer forma de desenvolvimento na carreira.

Art. 16. O servidor público poderá ser exonerado do cargo efetivo em virtude de sentença judicial transitada em julgado que lhe imponha restrições para exercício do cargo ou em decorrência de decisão administrativa proferida por autoridade competente em processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa, contraditório e devido processo legal.



Seção VI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 17. O Chefe do Poder Executivo Municipal deverá instituir e regulamentar sistema de avaliação funcional periódica composto, preferencialmente, pelos fatores objetivos enumerados no artigo 14, desta Lei.

§ 1º. A avaliação funcional deverá orientar as políticas de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, conforme segue:

- I – Progressão na carreira;
- II – Designações para funções de confiança;
- III – Sistema de benefícios e vantagens;
- IV – Sistema de capacitação e aperfeiçoamento;
- V – Sistema de remoção do órgão de lotação ou local de Trabalho;
- VI – Processos disciplinares; e
- VII – Processos de demissão por insuficiência de desempenho.

§ 2º. O disposto nos incisos do § 1º obedecerá aos preceitos estabelecidos no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais, Constituição Federal e legislação pertinente.

Seção VII

DA CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Art. 18. O Chefe do Poder Executivo Municipal deverá instituir políticas de incentivo ao aperfeiçoamento e formação dos servidores da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico e regulamentar sistema de capacitação e desenvolvimento funcional visando favorecer o regular desempenho das atribuições de tais cargos e melhorar os resultados, eficiência e qualidade dos serviços públicos.

Art. 19. A capacitação e aperfeiçoamento dos servidores, de caráter objetivo e prático, poderá ser efetivada:

- I – sempre que possível, pela Administração Direta e Indireta do Poder Executivo



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



Municipal;

II – através de contratos, convênios e parcerias afins.

Seção VIII
DA CARREIRA

Art. 20. A série de níveis dos cargos que compõem a carreira dos servidores da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada nos Anexos I e II, desta Lei, e nos moldes seguintes:

I – Grupo Ocupacional – Nível Fundamental:

- a) Nível I – habilitação em Ensino Fundamental I (antiga 4ª Série) e II (antiga 8ª série);
- b) Nível II – habilitação em Ensino Médio;
- c) Nível III – habilitação em grau de ensino superior ministrada por instituição educacional autorizada pelo Ministério da Educação - MEC.

II – Grupo Ocupacional – Nível Médio:

- a) Nível I – habilitação em Ensino Médio e certificado para cargos que exijam formação técnica;
- b) Nível II – habilitação em Ensino Superior ministrada por instituição educacional autorizada pelo Ministério da Educação - MEC;
- c) Nível III – Título de Especialista ou pós-graduação *latu sensu* com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas ministradas por instituição educacional autorizada pelo Ministério da Educação - MEC;

III – Grupo Ocupacional – Nível Superior:

- a) Nível I – habilitação em Ensino Superior ministrada por instituição educacional autorizada pelo Ministério da Educação - MEC e registro em órgão de classe;
- b) Nível II - Título de Especialista ou pós-graduação *latu sensu* correlacionada com a área de atuação profissional com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas ministradas por instituição educacional autorizada pelo Ministério da Educação - MEC;
- c) Nível III – Título de mestrado ou doutorado correlacionado com a área de atuação



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



profissional ministrados por instituição educacional autorizada pelo Ministério da Educação - MEC.

Art. 21. A progressão na carreira dos servidores do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico dar-se-á da seguinte forma:

I – Progressão Horizontal, em que o desenvolvimento na carreira ocorre por tempo de serviço quando o servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, avança de um nível para outro subsequente do mesmo cargo, desde que cumprido o estágio probatório.

II – Progressão vertical, em que o desenvolvimento na carreira ocorre por titulação profissional quando o servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, avança de um nível para outro no mesmo cargo mediante comprovação da habilitação, aperfeiçoamento, qualificação ou capacitação profissional exigida para o respectivo nível, acompanhada do histórico escolar e desde que cumprido o estágio probatório.

§ 1º. Na progressão horizontal, a cada 03 (três) anos de efetivo serviço o servidor público municipal faz jus ao acréscimo de percentual de 5% (cinco por cento) ao valor do vencimento do cargo, conforme tabela contida no Anexo II, desta Lei, e desde que atendido o seguinte:

a) ter cumprido o estágio probatório com aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento);

b) ser aprovado em processo específico de avaliação de desempenho obrigatoriamente com nota média mínima de 70% (setenta por cento) de aprovação.

§ 2º. Decorrido o prazo previsto no parágrafo anterior, se o Município não realizar processo de avaliação de desempenho, a progressão horizontal dar-se-á automaticamente.

§ 3º. Os níveis de progressão horizontal são representados pelas letras A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L e M, conforme tabela contida no Anexo II, desta Lei.

§ 4º. Na progressão vertical o desenvolvimento na carreira ocorre em níveis, conforme segue:

a) Nível II, em que o servidor faz jus à percepção de valor equivalente ao percentual 10% (dez por cento) do vencimento do cargo efetivo mediante comprovação de nova titulação profissional;



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



b) Nível III, em que o servidor faz jus à percepção de valor equivalente ao percentual de 15% (quinze por cento) do vencimento do cargo efetivo mediante comprovação de nova titulação profissional.

§ 5º. Para progressão na carreira dos servidores do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico a contagem do tempo de que trata o *caput*, do artigo 14, terá como termo inicial a data da posse no cargo, que servirá para o enquadramento funcional previsto nesta lei.

§ 6º. Os níveis de progressão vertical serão representados por letras e algarismos romanos.

§ 7º. A mudança de nível ocorrerá no mês seguinte ao que o interessado apresentar o requerimento devidamente instruído, desde que cumprido o estágio probatório.

§ 8º. Os coeficientes para aumento salarial de um nível para outro subsequente são os estabelecidos na tabela contida no Anexo II, desta Lei.

Seção IX
DOS VENCIMENTOS E VANTAGENS

Art. 22. Os vencimentos por cargo, nível, categoria funcional e nível de vencimento, são especificados nas tabelas contidas no Anexo II, desta Lei, garantida a complementação do vencimento quando este não alcançar o valor do salário mínimo nacional vigente.

§ 1º. O valor do vencimento dos servidores públicos municipais deverá ser reajustado a cada 12 (doze) meses, conforme dispõe o inciso X, do artigo 37, da Constituição Federal de 1.988.

§ 2º. Fica estabelecido o dia 01 (primeiro) de março de cada ano como data base para as negociações e reposições salariais dos servidores públicos lotados na Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico do Município de Monte Negro.

§ 3º. É vedado ao servidor público perceber vencimento mensal em valor superior ao subsídio do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 23. Ficam criadas as seguintes gratificações, de caráter transitório e não incorporáveis ao vencimento ou à remuneração, que poderão ser concedidas aos servidores da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde e Saneamento Básico por ato discricionário do Chefe do Poder Executivo, condicionado à necessidade e conveniência para a Administração.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



e observados os requisitos correspondentes:

I – Gratificação de Incentivo à Formação em Nível Superior – G.N.S.;

II – Gratificação por Desempenho em Comissão - G.D.C.;

III – Gratificação por Desempenho de Atividades Administrativas – G.D.A.

§ 1º. A Gratificação de Incentivo à Formação em Nível Superior - G.N.S. poderá ser concedida para incentivar o servidor a concluir sua primeira graduação em nível superior e corresponderá ao valor equivalente a 20% (vinte por cento) do seu vencimento básico, observado o seguinte:

I – Para fazer jus à Gratificação de Incentivo à Formação em Nível Superior o servidor deverá comprovar sua matrícula em curso de graduação em nível superior ministrado por instituição educacional autorizada pelo Ministério da Educação - MEC, sendo obrigatória a apresentação do respectivo comprovante em cada renovação de matrícula para manutenção do pagamento;

II – O servidor deverá comunicar à Coordenadoria de Recursos Humanos do Município a desistência, trancamento de matrícula ou qualquer interrupção do curso de graduação em nível superior justificando o motivo e, se for o caso, solicitar a suspensão do pagamento da referida gratificação pelo prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses;

III – Nas hipóteses do inciso II, se não solicitada a suspensão do pagamento da gratificação de incentivo à formação em nível superior ou se expirado o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses de sua suspensão e o servidor não retomar o curso de graduação em nível superior, o beneficiário deverá restituir ao Município os valores correspondentes que tenha percebido atualizados com juros e correção monetária;

IV – Em caso de rematrícula no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) contados da desistência, trancamento de matrícula ou qualquer interrupção do curso de graduação em nível superior, a gratificação de incentivo à formação em nível superior poderá ser concedida novamente e implementada até conclusão do respectivo curso de graduação em nível superior.

§ 2º. A Gratificação por Desempenho em Comissão – G.D.C. será concedida ao servidor nomeado pelo Chefe do Poder Executivo para desempenhar função em Comissões de Tomada de Contas Especial, de Sindicância Administrativa, de Processo Administrativo Disciplinar - PAD, Concurso Público e de Processo Seletivo, observado o seguinte:



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



I – o servidor designado como Presidente da Comissão fará jus à gratificação em valor correspondente ao percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional vigente;

II – o servidor designado como Secretário da Comissão fará jus à gratificação em valor correspondente ao percentual de 55% (cinquenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional vigente;

III – o servidor designado como Membro da Comissão fará jus à gratificação em valor correspondente ao percentual de 45% (quarenta e cinco por cento) do salário mínimo nacional vigente;

IV – o valor da gratificação de que trata este parágrafo será pago ao servidor nomeado para desempenhar função em Comissões em única parcela após a apresentação de relatório conclusivo do processo pela Comissão processante à Autoridade Julgadora competente;

V- poderá ser nomeado para compor comissão de que trata este parágrafo, servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, em comissão e ou que desempenhe função gratificada, que deverá desempenhar a função correspondente sem prejuízo do exercício das atribuições de seu cargo;

VI – o servidor nomeado para compor comissão diversa daquelas enumeradas neste parágrafo não fará jus à gratificação de que trata este parágrafo.

§ 3º. A Gratificação por Desempenho de Atividades Administrativas – G.D.A., observada a discricionariedade, necessidade e conveniência da Administração, poderá ser concedida ao servidor efetivo em valor correspondente ao percentual de 10% (dez por cento) a 100% (cem por cento) do vencimento base do servidor, observado os critérios de avaliação, produtividade e horas efetivamente trabalhadas a serem regulamentados por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 24. Fica criado o Adicional de Atividade na Saúde, de caráter transitório e não incorporável ao vencimento ou à remuneração, que poderá ser concedido mensalmente aos servidores da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde e Saneamento Básico titulares dos seguintes cargos, em valor correspondente e observados os requisitos pertinentes:

I – ao servidor Médico 40 (quarenta) horas que labora na Estratégia de Saúde da Família - ESF poderá ser concedido o adicional em valor equivalente aos percentuais de 10% (dez por cento) a 100% (cem por cento) do seu vencimento básico, condicionado a comprovação da



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



prestação dos serviços e da produtividade no respectivo mês;

II – ao servidor Médico que labora em regime de plantão de 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) horas no hospital Municipal poderá ser concedido o adicional em valor equivalente aos percentuais de 10% (dez por cento) a 100% (cem por cento) do seu vencimento básico, condicionado a comprovação da prestação dos serviços e da produtividade no respectivo mês;

III – ao servidor Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem, Enfermeiro, Farmacêutico, Bioquímico, Nutricionista, Psicólogo, Assistente Social e Fisioterapeuta com atuação na zona rural e que não integra a equipe de Estratégia de Saúde da Família - ESF - Rural, poderá ser concedido o adicional em valor equivalente aos percentuais de 2% (dois por cento) a 10% (dez por cento) do seu vencimento básico por viagem realizada com a equipe de deslocamento para a área rural do Município, e limitado ao valor equivalente ao percentual de 100% (cem por cento) do vencimento básico;

IV – ao servidor Enfermeiro e Técnico de Enfermagem lotado na Estratégia de Saúde da Família - ESF poderá ser concedido o adicional em valor equivalente aos percentuais de 10% (dez por cento) a 30% (trinta por cento) do seu vencimento básico, condicionado a comprovação da prestação dos serviços e da produtividade no respectivo mês;

V – ao servidor Motorista de Veículos Leves, detentor de Carteira Nacional de Habilitação de categoria “D” designado para conduzir veículos de transporte coletivo de pessoas e de emergência, será concedido o adicional em valor equivalente aos percentuais de 20% (vinte por cento) a 60% (sessenta por cento) do vencimento básico inicial da carreira, condicionado a comprovação da prestação dos serviços e da produtividade no respectivo mês;

§ 1º. O Adicional de Atividade na Saúde somente será concedido e pago ao servidor enquadrado nas disposições deste artigo.

§ 2º. A concessão do Adicional de Atividade na Saúde é ato discricionário do Chefe do Poder Executivo condicionado à necessidade e conveniência para a Administração e seu pagamento à comprovação da prestação dos serviços e da produtividade no respectivo mês através de relatório circunstanciado atestado pelo Chefe da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico.

Art. 25. Aos servidores da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde e Saneamento Básico também poderão ser concedidas os seguintes adicionais, de caráter transitório e não incorporáveis ao vencimento ou à remuneração, observados os requisitos correspondentes:



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



- I – Adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
- II – Adicional pela prestação de serviços em horário extraordinário;
- III – Adicional noturno;
- IV – Adicional de 1/3 (um terço) de férias.

§ 1º. O adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas, é devido aos servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, e em valores correspondentes a 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento) do vencimento básico do cargo de Categoria Funcional III, não podendo ser pago em quantia inferior ao salário mínimo nacional.

§ 2º. A prestação de serviços em horário extraordinário será remunerada com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal trabalhada, permitido somente para atender a situações excepcionais e temporárias até o limite de 02 (duas) horas por dia, podendo ser realizado aos sábados, domingos e feriados quando a hora trabalhada será remunerada com acréscimo do percentual de 100% (cem por cento), devendo o superior imediato justificar a realização dos serviços em horário extraordinário.

§ 3º. O adicional noturno será devido quando verificada a prestação serviços entre as 22hs00min (vinte e duas horas) de um dia e 05hs00min. (cinco horas) do dia seguinte, e seu valor corresponderá ao valor da hora normal de trabalho acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora laborada em tal período como 52min30seg. (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

§ 4º. Independente de solicitação, quando concedidas férias será pago ao servidor valor adicional correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração apurada proporcionalmente nos últimos 12 (doze) meses.

§ 5º. Para serem concedidos e pagos os adicionais previstos no inciso I e § 1º, do *caput*, deste artigo, o Município deverá, obrigatoriamente, realizar perícia através de Médico do Trabalho ou Perito do Trabalho, que elaborará laudo pericial correspondente apontando os setores que possuem riscos ambientais, locais de enquadramento e percentuais devidos, remanescendo autorizado o pagamento correspondente ao percentual definido em laudo pericial vencido.

§ 6º. O servidor Técnico em Radiologia que labora no setor de Raios-X cumprirá carga horária laboral de 24 (vinte e quatro) horas semanais, conforme disposto no artigo 14, da Lei



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



Federal nº 7.394, de 29 de outubro de 1985, observado, ainda, o seguinte:

I – os profissionais de que trata este parágrafo, de classe especial prevista em lei específica, não se enquadram na tabela de progressão prevista no Anexo II, desta Lei, e seu vencimento básico é equivalente ao valor de 02 (dois) salários mínimos profissionais da região, acrescido de 40% (quarenta por cento) de risco de vida ou insalubridade, conforme disposto no artigo 16, da Lei Federal nº 7.394, de 29 de outubro de 1985.

II – fica vedada a realização de concurso público para o cargo de Técnico em Radiologia II – 40 horas devido a tratar-se de cargo em extinção em razão da carga horária divergente daquela estabelecida pela Lei Federal nº 7.394, de 29 de outubro de 1985.

Art. 26. A concessão das gratificações e adicionais previstos nesta Lei serão regulamentadas por ato do Chefe do Poder Executivo, condicionado à necessidade e conveniência para a Administração.

Seção X
DAS NORMAS DE IMPLANTAÇÃO

Art. 27. A colocação no nível de vencimento indicado na tabela contida no Anexo II, dar-se-á pela equivalência de valor do vencimento básico do servidor no mês da entrada em vigor desta Lei, na progressão numérica equivalente, contados a partir do início do efetivo exercício do respectivo cargo.

Parágrafo único. Caso o valor da remuneração resultante dos parâmetros estabelecidos na presente Lei seja inferior àquele até então percebido pelo servidor, ser-lhe-á assegurado o pagamento da diferença sob nomenclatura de vantagem pessoal.

Art. 28. O posicionamento do servidor em determinado nível da carreira depende da avaliação de desempenho, do tempo de efetivo exercício do cargo ou de titulação profissional e de análise pela Comissão de Enquadramento da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico constituída para essa finalidade e nomeada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



Seção XI
DA READAPÇÃO FUNCIONAL

Art. 29. A readaptação funcional é a investidura do servidor público efetivo com problemas de saúde em cargo compatível com sua capacidade física ou mental para que desempenhe atividades que não acarretem prejuízo à sua saúde, tendo por objetivos:

- I - promover a readaptação do servidor cuja condição de saúde comprovadamente impossibilite a realização das atividades inerentes ao seu cargo;
- II - contribuir para a solução dos problemas internos oriundos da deficiência;
- III - desenvolver novas habilidades que possibilitem o reaproveitamento da força de trabalho.

Art. 30. A readaptação funcional é condicionada a prévia inspeção pela Junta Médica Oficial do Município apta à avaliar o quadro de saúde do servidor, identificar a enfermidade e o grau de suas limitações para que seja readaptado em função com atribuições compatíveis com sua atual capacidade laboral e o procedimento correspondente deverá ser instruído e processado pela Coordenadoria de Recursos Humanos do Município.

Art. 31. O servidor readaptado deverá ser avaliado periodicamente durante exercício de atividades do cargo em que readaptado e por período recomendado pela Junta Médica Oficial do Município para análise de seu desempenho e comprovação de adaptação ao novo cargo.

Art. 32. Quando recomendada a readaptação funcional, o servidor deverá ser readaptado em cargo, preferencialmente, da mesma unidade administrativa em que lotado originariamente.

Parágrafo único. Quando não for possível a readaptação funcional no mesmo órgão ou unidade administrativa do Município, o servidor deverá desenvolver atividades laborais na unidade administrativa que lhe for designada em conformidade com suas condições de saúde físicas e mentais.

Art. 33. O servidor readaptado poderá desempenhar atribuições e atividades do cargo originário ou de cargos de hierarquia igual ou superior, desde que suas condições de saúde físicas e mentais permitam em conformidade com parecer médico.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



§ 1º. A readaptação funcional não acarretará redução ou acréscimo do valor do vencimento e vantagens legais efetivamente percebidos pelo servidor, assegurada a compensação de diferenças salariais a que o servidor fizer jus quando for readaptado em cargo hierarquicamente inferior.

§ 2º. O servidor readaptado deverá ser treinado por pessoal lotado na Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico e, quando necessário, auxiliado por treinamentos externos.

Art. 34. Quando recomendada a readaptação funcional definitiva pela Junta Médica Oficial do Município, deverá ocorrer a alteração do cargo de lotação originária e a substituição do servidor na respectiva na unidade administrativa ou órgão do Município.

Parágrafo único. Se, em qualquer tempo, houver exoneração do servidor readaptado definitivamente, a respectiva vaga será cancelada, não gerando direito a nova substituição.

Seção XII
DA LICENÇA PRÊMIO POR ASSIDUIDADE

Art. 35. A cada quinquênio ininterrupto de efetivo exercício do cargo, contado da posse, o servidor fará jus a 03 (três) meses de licença a título de prêmio por assiduidade, assegurada a remuneração integral do cargo.

§ 1º. O direito à licença prêmio adquirido e não gozado pelo servidor poderá ser convertido em pecúnia nos seguintes casos:

I – quando o servidor estiver acometido de alguma das doenças graves relacionadas na Lei Federal nº 7.713, de 22 de dezembro 1988, ou equivalente, atestada em laudo da Junta Médica Oficial do Município;

II – quando constatada a insuficiência de pessoal na Unidade Administrativa correspondente e demonstrado que o afastamento do servidor para gozo da licença prêmio poderá ocasionar prejuízo ao serviço público;

III – aposentadoria ou morte do servidor público;

IV – em caso de exoneração a pedido, quando houver indeferimento administrativo anterior;

V - acidente de trabalho.

§ 2º. A conversão em pecúnia do direito à licença prêmio adquirido e não gozado pelo



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



servidor somente poderá ser autorizada nos casos previstos no parágrafo anterior.

§3º. Tanto o valor recebido a título de remuneração quando do gozo da referida licença, quanto o valor da pecúnia proveniente da conversão a que se refere o parágrafo anterior terá como base de cálculo o valor da última remuneração, excluindo as verbas não habituais.

Art. 36. Não se concederá licença prêmio por assiduidade ao servidor que durante o período aquisitivo do direito enquadrar-se nos seguintes casos:

I – ser condenado por decisão administrativa definitiva a penalidade disciplinar de suspensão;

II – interromper o efetivo exercício do cargo em virtude:

- a) licença por motivo de doença em pessoa da família sem remuneração;
- b) licença para tratar de interesses particulares;
- c) afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro;
- d) licença para tratar de interesses particulares;
- e) condenação a pena privativa de liberdade por sentença definitiva.

Parágrafo único. As ausências injustificadas ao trabalho retardarão a concessão da licença prêmio por assiduidade na proporção de 01 (um) mês para cada falta.

Art. 37. O número de servidores em gozo simultâneo de licença prêmio por assiduidade não poderá ser superior a 1/3 (um terço) do pessoal lotado na Unidade Administrativa.

TÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 38. Fica criada a Comissão de Enquadramento da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico, órgão colegiado e permanente de natureza consultiva, fiscalizadora e avaliadora, com representação paritária e proporcional.

§ 1º. Compete à Comissão de Enquadramento, respeitadas as demais instâncias decisórias e as normas de organização da Administração Pública, atuar como órgão consultivo, avaliador, fiscalizador e opinar tecnicamente sobre enquadramento do servidor em determinado nível na progressão funcional.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



§ 2º. A Comissão de Enquadramento é composta por 6 (seis) membros, com igual poder de voto, indicados paritariamente pelo Chefe do Poder Executivo Municipal e por representante dos servidores efetivos municipais, e estruturada da seguinte forma:

I – Presidente;

II – Secretário(a);

IV – 4 (quatro) membros.

§ 3º. O Poder Executivo Municipal e a Entidade Sindical representativa dos servidores municipais deverão indicar seus representantes para compor a Comissão de Enquadramento, bem como 01 (um) membro suplente para cada membro titular.

Art. 39. O servidor cedido ao Município por Ente Público da esfera Municipal, Estadual ou Federal, lotado em cargo integrante da estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde e Saneamento Básico ou que desempenhe atribuições correspondentes no âmbito da referida Unidade Administrativa, cujo ônus permanece devido pelo órgão de origem, poderá exercer cargo em comissão ou função gratificada, de direção, chefia e assessoramento, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. Ao servidor enquadrado no *caput* aplicam-se as disposições desta Lei, da Lei Municipal nº 15, de 19 de julho de 1993, e legislação pertinente, especialmente quanto a direitos e vantagens, deveres, proibições e responsabilidades, incumbindo ao Município suportar os respectivos ônus.

Art. 40. O servidor lotado em cargo de provimento efetivo integrante da estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde e Saneamento Básico poderá ser cedido para Ente Público da esfera Municipal, Estadual ou Federal, com ou sem ônus para o Município cedente, observadas as disposições legais pertinentes.

Art. 41. O sistema de avaliação de desempenho funcional de que trata o artigo 17, desta Lei, deverá ser instituído e regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias, observadas as especificidades da carreira dos profissionais da saúde.

Parágrafo único. O sistema de avaliação de desempenho funcional deverá considerar as atividades desenvolvidas pelo servidor no exercício do cargo, seu desempenho no cumprimento das atribuições pertinentes, estimular o desenvolvimento profissional na carreira, ações de desenvolvimento de recursos humanos e o aprimoramento das atividades do órgão ou entidade.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



observados, também, os seguintes fatores:

- I – produtividade;
- II – assiduidade, eficiência e pontualidade;
- III – disciplina;
- IV - capacidade de iniciativa e cooperação;
- V – qualidade do trabalho executado;
- VI – responsabilidade; e
- VII – condições adequadas no trabalho para o desempenho da função.

Art. 42. Fica instituído o auxílio uniforme, benefício pecuniário que poderá ser concedido pelo Município à servidor público lotado em cargo de provimento efetivo da estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Gestão em Saúde e Saneamento Básico, destinado exclusivamente ao custeio de uniforme funcional padrão da referida Unidade Administrativa, condicionado à necessidade e conveniência para a Administração, e observado o seguinte:

I - o auxílio uniforme poderá ser concedido anualmente, na data base do mês de fevereiro, em parcela única no valor R\$240,00 (duzentos e quarenta reais).

II- o padrão, modelo, tipo, cor da vestimenta e acessórios que compõem o uniforme funcional padrão de que trata este artigo serão especificados em ato do Chefe do Poder Executivo;

III - o servidor que mantiver dois vínculos laborais fará jus ao auxílio uniforme referente a um vínculo e em valor único;

IV – recebido o valor do auxílio uniforme, o servidor terá prazo de 30 (trinta) dias para comprovar a aquisição e uso da vestimenta correspondente em suas atividades laborais, sob pena de ser compelido a restituir o valor percebido devidamente corrigido.

Art. 43. É assegurado ao servidor da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico o direito à licença para desempenho de mandato classista.

§ 1º. O Município poderá disponibilizar até 2 (dois) servidores efetivos ao órgão representativo da classe sem ônus para o sindicato, desde que eleito para ocupar cargo de direção da referida entidade sindical, conforme § 4º, do artigo 20, da Constituição Estadual, assegurada ao servidor a remuneração do cargo efetivo.

§ 2º. A licença perdurará enquanto vigente o respectivo mandato, podendo ser renovada em caso de reeleição ou interrompida pela entidade de classe a qualquer tempo.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



§ 3º. Ao servidor licenciado são assegurados todos os direitos do cargo efetivo como se estivesse em exercício.

§ 4º. O servidor licenciado para exercício de mandato classista desligado da respectiva entidade sindical poderá ser substituído por outro servidor mediante solicitação do Sindicato.

Art. 44. Ao servidor da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico, genitor de filho ou que tenha guarda definitiva de Pessoa com Necessidades Educativas Especiais - PNEE é assegurado o direito a dispensa de 50% (cinquenta por cento) da carga horária de trabalho diária sem redução de remuneração.

§ 1º. Considerar-se Pessoa com Necessidades Educativas Especiais - PNEE aquela portadora de deficiência comprovada e homologada pela Junta Médica Oficial do Município, de qualquer idade e que viva sob dependência sócio-educacional e econômica do servidor público municipal.

§ 2º. A dispensa de carga horária de trabalho de que trata esse artigo perdurará pelo prazo de até 01 (um) ano, podendo ser renovada anualmente.

§ 3º. Havendo mais de um servidor responsável por PNEE lotado na Unidade Administrativa somente um terá direito à dispensa de que trata *caput*.

Art. 45. O Município deverá atualizar os vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde, Agentes de Saúde do Programa Saúde da Família - PSF e Agentes de Combate a Endemias conforme piso salarial nacional da categoria previsto em Lei Federal.

Art. 46. O Sistema Único de Saúde no Município de Monte Negro é gerido pela Secretaria Municipal de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico, instituição essencial para a garantia do direito à saúde e provedora das ações indispensáveis ao seu pleno exercício através de ações individuais e coletivas de promoção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde no âmbito municipal.

Art. 47. Integram esta Lei os seguintes Anexos:

I - Anexo I –Cargos de provimento efetivo, carga horária, categoria, quantitativo e vencimentos;

II - Anexo II – Carreira funcional dos cargos de provimento efetivo;

III - Anexo III –Atribuições e atividades dos cargos de provimento efetivo.



ESTADO DE RONDÔNIA
PREFEITURA DE MONTE NEGRO
GABINETE DO PREFEITO



Art. 48. Além do disposto nesta Lei, os servidores da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico também subordinam-se às disposições da Lei Municipal nº 15, de 19 de julho de 1993, que instituiu o Regime Jurídico Único dos servidores públicos do Município de Monte Negro e legislação pertinente, especialmente quanto direitos e vantagens, deveres, proibições e responsabilidades.

Art. 49. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico deverá ser revisto no prazo de até 2 (dois) anos, com participação paritária e proporcional dos servidores e de sua Entidade Sindical representativa, bem como de representantes do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. Se conveniente ao Poder Executivo Municipal e à Entidade Sindical representativa dos servidores municipais, e havendo necessidade de eventuais alterações, a revisão de que trata o *caput* deste artigo poderá ser implementada em prazo inferior.

Art. 50. Incumbe ao Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentar a efetiva implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores da Secretaria de Gestão em Saúde Pública e Saneamento Básico em conformidade com os objetivos instituídos pela presente Lei.

Art. 51. Os cargos de Fiscal de Rendas Tributário, Técnico em Radiologia II, Agente de Saúde PSF e Auxiliar de Enfermagem constantes desta Lei são cargos em extinção, de modo que não será realizado concurso público para os mesmos.

Art. 52. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 1º de setembro de 2019, revogando-se as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 467, de 14 de setembro de 2012, Lei Municipal nº 556, de 27 de junho de 2014, Lei Municipal nº 627, de 6 de maio de 2015, Lei Municipal nº 747, de 13 de dezembro de 2016, Lei Municipal nº 858, de 14 de novembro de 2018, e Lei Municipal nº 543, de 16 de maio de 2014.

Monte Negro-RO, 02 de Setembro de 2019.

EVANDRO MARQUES DA SILVA
Prefeito do Município