



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE
ESTADO DE MINAS GERAIS
PODER EXECUTIVO

MENSAGEM N° , DE 2012

Senhores membros da Câmara Municipal de Cabeceira Grande,

Nos termos do art. 50 da Lei Orgânica, submeto à elevada deliberação de Vossas Excelências os textos dos inclusos projetos de lei que contém as carreiras de pessoal dos profissionais do magistério, da saúde, da assistência social, da administração geral e do Sanecab.

Como é de conhecimento geral, a Administração Direta e Indireta do Poder Executivo conta hoje apenas com um sistema de carreira, o do magistério, estabelecido na forma da Lei Municipal n. 317/2010.

Para todas as demais áreas, inclusive no que se refere ao SANECAB, o quadro de pessoal ainda é estruturado na forma de PCS – Planos de Cargos e Salários, com a simples descrição do cargo e o respectivo vencimento.

Os modernos princípios a que se submete a Administração Pública, com destaque para o princípio da eficiência, impõem a profissionalização de seu quadro de pessoal, o que só é possível com a organização dos cargos em carreiras, adotando-se critérios de desenvolvimento funcional fundados na avaliação de desempenho.

Para além dos princípios constitucionais, algumas carreiras devem ser obrigatoriamente organizadas, como é o caso dos profissionais da educação, da saúde e da assistência social, seja em decorrência expressa de lei, seja em razão da organização do Sistema Único de Saúde e do Sistema Único de Assistência Social.

Em relação à carreira do magistério, optamos por substituir o texto vigente,



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

mediante revogação total da Lei 317/2010. Tal opção atende essencialmente o que dispõe o art. 12, I, da Lei Complementar 95, 1998, uma vez que as alterações no texto foram substanciais.

A começar pela nova concepção do plano, que não contém apenas a carreira do magistério, mas dos profissionais da educação, englobando todos aqueles descritos no art. 61 da Lei Federal n. 9394/96.

De fato, inserimos no texto os profissionais do Grupo de Apoio à Educação Básica, que se refere aos profissionais das áreas pedagógicas afins e que exercem atividades relativas à administração escolar, alimentação escolar, multimeios didáticos, etc.

Cabe destacar que essa nova carreira foi organizada respeitando-se estritamente o disposto na Resolução n. 5, de 3 de agosto de 2010, da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação.

Os cargos da nova carreira estão estruturados de acordo com a 21ª Área Profissional (Serviços de Apoio Escolar) implantada pelo Conselho Nacional de Educação por meio do Parecer CNE/CEB nº 16/2005.

Os atuais cargos dessa área, que não são de nível médio ou superior, serão colocados em extinção, fixando-se o prazo de 5 (cinco) anos para que os servidores possam se habilitar e ingressar na nova carreira.

Não obstante tal regra, aqueles servidores que já possuam habilitação de nível médio ou superior, embora não possam efetivamente ingressar nos novos cargos, terão os seus vencimentos vinculados à nova tabela, recebendo o que receberão os cargos do Grupo de Apoio Escolar.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

As demais alterações no plano de carreira da educação dizem respeito essencialmente à jornada de trabalho, uma vez que passou a ser organizada nos estritos termos do § 4º do art. 2º da Lei n. 11.738/2008.

Por fim, quanto à carreira da educação, é fundamental destacar que o texto foi elaborado observando rigorosamente as disposições contidas na Constituição Federal, no art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, na Lei nº 9.394, de 1996, nos art. 9º e 10 da Lei 9.424, de 1996, na Emenda Constitucional nº 19, de 1998, na Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, na Lei Federal nº 11.738, de 18 de julho de 2008, e nas Resoluções n. 2, de 28 de maio de 2009, e n. 5, de 3 de agosto de 2010, da CEB/CNE.

No que diz respeito ao plano de carreira da saúde, a sua feitura atendeu as Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde – PCCSSUS, documento elaborado pela Comissão Especial do PCCS-SUS – Portaria nº 626/GM, de 08/04/04, e aprovado pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, Comissão Intergestores Tripartite e referendado pelo Conselho Nacional de Saúde.

Até mesmo os cargos da carreira (Assistente e Especialista) foram estruturados observando-se rigorosamente tais disposições, uma vez que as carreiras da área devem ter certa homogeneidade em razão da estrutura hierarquizada do Sistema Único de Saúde, incidindo sobre elas os princípios da universalidade e da equivalência dos cargos.

Assim como ocorreu com as carreiras da educação, inserimos no texto dispositivo que assegura aos servidores no exercício de cargos em extinção, nomeadamente Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias, a percepção dos vencimentos da nova carreira, inclusive no que se refere aos institutos da progressão e da promoção.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

Deste modo, nada obstante o fato de que os cargos que ocupam serão extintos com a vacância, na prática os servidores serão beneficiados pelo sistema de carreira, já que terão direito a sistema de progressão e promoção.

Tal qual a carreira da saúde, disciplinada por ato do Conselho Nacional de Saúde, o plano de carreira da Assistência Social foi elaborado observando-se rigorosamente a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do Sistema Único de Assistência Social – NOB-RH/SUAS, aprovado pela Resolução n. 269, de 13 de dezembro de 2006, do Conselho Nacional de Assistência Social.

Uma vez que a Assistência Social também é organizada em um Sistema Único, alguns princípios foram necessariamente observados, como o da universalidade dos planos de carreira e a equivalência de cargos.

As carreiras foram estruturadas em três grandes cargos: Assistente, Técnico e Especialista em Assistência Social, distribuídos de acordo com a habilitação formal e a capacitação dos respectivos profissionais.

No que se refere aos planos de carreira da Administração Direta e do Sanecab, foram observadas disposições gerais contidas na Constituição da República, na Constituição do Estado de Minas Gerais, na Lei Orgânica do Município, no Estatuto dos Servidores Públicos e nos manuais de organização do serviço público.

Neste sentido, procuramos uniformizar as carreiras, estruturando-as em três grandes cargos, tal como ocorre na Assistência Social, sendo eles os cargos de Agente de Administração, Técnico de Administração e Especialista de Administração.

Estamos convencidos que as novas carreiras representam uma nova fase na vida administrativa de Cabeceira Grande, pois possibilitarão a profissionalização de nossos valorosos servidores, introduzindo conceitos como capacitação como política de gestão de pessoal e avaliação de desempenho como instrumento de apuração objetiva do



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

merecimento de cada servidor.

São estas, senhores Vereadores, as razões que nos motivam a apresentar os projetos referentes às carreiras de pessoal do Poder Executivo, Administração Direta e Indireta, convencidos de que os textos certamente serão aprimorados com o percutiente debate que essa Casa certamente irá promover durante a sua deliberação.

Cabeceira Grande, 22 de novembro de 2012.

Antônio Nazaré Santana Melo
Prefeito Municipal



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

PROJETO DE LEI N° 021, DE 2012

Institui o plano de carreira dos profissionais da saúde do Município de Cabeceira Grande e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CABECEIRA GRANDE (MG)

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

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o plano de carreira dos profissionais da saúde do Município de Cabeceira Grande composto pelos cargos efetivos detalhados nos anexos desta Lei, elaborado de acordo com as Diretrizes Nacionais para a instituição de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito do Sistema Único de Saúde – PCCSSUS, documento elaborado pela Comissão Especial do PCCS-SUS – Portaria nº 626/GM, de 08/04/04, e aprovado pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS, Comissão Intergestores Tripartite e referendado pelo Conselho Nacional de Saúde.

Art. 2º – Integram o plano de carreira dos profissionais da saúde todos os servidores do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde, respeitada a opção prevista no artigo 31 desta Lei.

Art. 3º – O plano de carreira dos profissionais da saúde tem por objetivos:

I - estimular e garantir a valorização dos servidores da saúde através da equidade de



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde;

II - possibilitar ações de gerência de recursos humanos na Administração e desenvolvimento do pessoal na área da saúde;

III - reestruturar os quadros permanentes de cargos e vencimentos para corresponderem à demanda oriunda do processo de operacionalização dos trabalhos;

IV - estabelecer a organização dos trabalhos implementados através da descrição de cargos e regulamentação interna com descrição de suas respectivas funções.

Art. 4º – Constituem princípios e diretrizes que norteiam o plano de carreira dos profissionais da saúde:

I - universalidade do plano de carreira - entendendo-se por este que o plano deverá contemplar todos os profissionais e trabalhadores da saúde;

II - do concurso público de provas ou de provas e títulos - significando este a única forma de acesso a carreira efetiva dos servidores da saúde;

III - formação e capacitação - propiciar o desenvolvimento dos recursos humanos, contribuindo para a evolução na carreira, aprimorando a prestação de serviços públicos, primando pela educação, importando este o atendimento da necessidade de oferta de educação aos servidores, entendida como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IV - evolução na carreira e instrumento de gestão - determinar como fatores que compõem o desenvolvimento ou evolução na carreira a promoção e a progressão, entendendo-se para isto que o plano de carreira constitui um instrumento gerencial de



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

política de pessoal integrada ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

V - gestão partilhada das carreiras - entendida como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;

VI - educação permanente - garantindo o atendimento da necessidade permanente de oferta de capacitação aos servidores efetivos da área da Saúde;

VII - avaliação de desempenho - entendido como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

VIII - compromisso solidário - compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional as necessidades dos serviços de saúde para efeito da aplicação desta Lei.

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º - A gestão dos cargos do plano de carreira observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - natureza, função social e objetivos do Município;

II - dinâmica dos processos de trabalho nas diversas unidades administrativas e as competências específicas decorrentes;

III - qualidade do processo de trabalho;

IV - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional;



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

V - vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;

VI - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;

VII - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

VIII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IX - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários; e

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.

Art. 6º - Caberá à Administração Municipal avaliar, anualmente, a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

I - demandas institucionais;

II - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira e usuários;

III - inovações tecnológicas; e

IV - modernização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS

Art. 7º - Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - profissionais de saúde: são todos aqueles servidores efetivos, lotados no setor de saúde, que detém formação profissional específica ou qualificação prática e acadêmica para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde;

II - servidores de saúde: são todos aqueles servidores efetivos, lotados na saúde, que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nos estabelecimentos de saúde ou atividades de saúde, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

III - plano de carreira: é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso de servidores efetivos lotados na Saúde, que instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

IV – servidor 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;

V - cargo público - conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidas ao servidor público, com denominação própria, número certo e pagamentos pelos cofres públicos, de provimento de caráter efetivo ou em comissão;



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

VI – cargo de provimento em comissão - conjunto de funções e responsabilidades definidas por lei, com base na estrutura organizacional do órgão ou entidade, de livre nomeação e exoneração, a serem preenchidos ou não por servidores de carreira, e destina-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

VII – cargo de provimento efetivo - conjunto de funções e responsabilidades criadas por lei, com determinação própria, vencimento pago pelos cofres públicos e acessível a todo brasileiro mediante concurso público;

VIII – função de confiança - é a atribuição de caráter transitório, criada para atender a encargos, em nível de direção, chefia e assessoramento, aos quais não corresponda cargo em comissão;

IX - 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;

X – classe - é o enquadramento de acordo com o nível de escolaridade, e se estrutura em linha vertical;

XI - referência - é o padrão de vencimento disposto da faixa de vencimentos fixados para a classe e atribuído ao ocupante do cargo em decorrência do seu progresso funcional tempo de serviço e avaliação por desempenho;

XII – faixa de vencimento - é a escala de padrões ou referências de vencimentos atribuídos a uma determinada classe;

XIII – quadro - 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;



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

XIV - lotação - força de trabalho qualitativa e quantitativa, necessária ao desenvolvimento das atividades normais e específicas da Secretaria Municipal da Saúde;

XV – tabela de vencimentos - conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, escalonadas em classes e referências;

XVI - progressão horizontal - é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do nível a que pertence, por tempo e avaliação de desempenho;

XVII – promoção por incentivo a capacitação e ao estudo continuado – é a passagem do servidor de uma classe para outra, na mesma carreira, e decorrente da mudança de seu nível de habilitação;

XVIII – enquadramento: é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo, classe e padrão de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico funcional;

XIX – vencimento: é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei, excluídas quaisquer vantagens, gratificações e/ou adicionais;

XX – gratificação: é a vantagem pecuniária de caráter transitório, criada para atender especificidades e responsabilidades em razão da função exercida atribuída aos servidores estáveis regidos por este estatuto;

XXI – remuneração: é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

XXII - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento horizontal da classe.



CAPÍTULO IV
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA

Art. 8º - O plano de carreira está estruturado em 2 (dois) cargos, um com 5 (cinco) classes e outro com 4 (quatro) classes e de acordo com as especialidades descritas no Anexo I desta lei.

§ 1º. As classes são divisões que agrupam, dentro de determinado cargo, as atividades com níveis similares de complexidade.

§ 2º Cada classe desdobra-se em 10 (dez) faixas ou referências que constituem a linha de progressão horizontal, nas referências de 1 a 10 na forma estabelecida no Anexo II desta lei, com indicação dos valores devidos a título de vencimento básico em cada padrão.

Art. 9º – Os cargos dos planos de carreira dos profissionais da saúde, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, informação e comunicação, fiscalização e regulação, vigilância em saúde, produção, perícia, apoio e infraestrutura, são os seguintes:

I – Assistente em Saúde, compreendendo as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de educação básica, completo ou incompleto, profissionalizante ou não;

II – Especialista em Saúde, compreendendo as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

§ 1º O cargo de Assistente em Saúde é estruturado em 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências:



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE
ESTADO DE MINAS GERAIS
PODER EXECUTIVO

I – para a classe A: ensino fundamental incompleto;

II – para a classe B: ensino fundamental completo e qualificação e experiência profissional;

III – para a classe C: ensino médio completo; e

IV – para a classe D: ensino técnico completo e qualificação e experiência profissional;

V – para a classe E, habilitação em nível superior em área do conhecimento correlata da especialidade.

§ 2º O cargo de Especialista em Saúde é estruturado em 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências:

I – para a classe F: habilitação em nível superior com diploma devidamente registrado em curso superior reconhecido pelo MEC, na área específica, de acordo com perfil profissional exigido para ingresso no cargo, e experiência profissional;

II – para a classe G: habilitação em nível superior com curso de pós-graduação *lato sensu* que confira o título de especialista ou equivalente reconhecido pelo Ministério da Educação com carga horária mínima acumulada de 360 (trezentas e sessenta) horas;

III – para a classe H: habilitação em nível superior, com curso de mestrado, reconhecido pelo Ministério de Educação na área de atuação do profissional; e

IV – para a classe I: habilitação em nível superior, com curso de doutorado, reconhecido pelo Ministério de Educação na área de atuação do profissional.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

Art. 10 - São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira, sem prejuízo das atribuições específicas de cada cargo e das especialidades, observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especialidades:

I – Especialista em Saúde - planejar, organizar, executar ou avaliar as atividades inerentes aos objetivos e metas institucionais na área da saúde; prestar atendimento de saúde em sua área de formação; assessorar os gestores na definição de políticas públicas na área de saúde; emitir pareceres, laudos e atestados dentro da área de atuação de sua especialidade respeitando a legislação vigente; integrar segundo critérios do Ministério da Saúde equipe de estratégia da saúde da família; coordenar as atividades de sua unidade administrativa, projetos ou programas quando requisitado pela Administração Municipal; e prestar atendimento ao usuário dos serviços públicos;

II - Assistente em Saúde - exercer atividades da função pública dentro na área da saúde com atuação em sua especialidade; exercer atividades rotineiras dentro dos processos de trabalho na saúde; instruir processos e expedientes internos; e prestar atendimento ao usuário dos serviços públicos.

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional.

§ 2º As atribuições específicas de cada especialidade serão detalhadas no Anexo III desta lei.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 11 - O ingresso nos cargos do plano de carreira far-se-á no padrão e classe



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

iniciais de cada cargo, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e a experiência estabelecidas no Anexo III desta Lei.

§ 1º O concurso referido no *caput* deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialidade, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o plano de desenvolvimento dos integrantes do plano de carreira.

§ 2º O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada, a experiência profissional, nos termos desta Lei, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

Art. 12 - O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por progressão horizontal e promoção por incentivo a capacitação e ao estudo continuado, observado o disposto neste Capítulo.

Art. 13 – A progressão horizontal ocorrerá dentro da faixa de vencimento da classe a que pertence o servidor e será por critério de tempo de serviço e desempenho.

§ 1º A responsabilidade pela avaliação de desempenho é exclusiva da chefia imediata, com acompanhamento do setor de Recursos Humanos, sendo que em caso de mora a progressão será automática.

§ 2º O total de pontos será apurado através do cálculo da média aritmética.

Art. 14 - Para fazer jus à progressão por tempo de serviço, o servidor deverá:

I - cumprir o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

II - obter, pelo menos, o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

(zero) a 100 (cem) de avaliação funcional.

Parágrafo único. A primeira progressão por tempo de serviço somente será de vida após o cumprimento do estágio probatório, e, as seguintes, serão devidas de três em três anos, preenchidos os requisitos dos incisos anteriores.

Art. 15 - A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

Art. 16 - Na avaliação de desempenho, a Instituição adota dois grupos de fatores de avaliação:

I - Avaliação de Desempenho Funcional (ADF);

II - Avaliação de Características Pessoais (ACP).

§ 1º O grupo de fatores relativos ao desempenho funcional (ADF) considera como itens de avaliação relevantes:

I - Pontualidade / Assiduidade – cumprimento da jornada de trabalho estabelecida pela Instituição e comparecimento ao trabalho;

II - Compromisso com a qualidade – interesse em executar as atividades pertinentes ao cargo com exatidão, sem erros e da melhor forma possível;

III - Conhecimento técnico – conhecimento referente à execução de atividades pertinentes à função;

IV - Competência – capacidade de colocar conhecimentos técnicos em prática, adequando-os às situações do dia a dia;

V - Conduta ético-profissional – adoção de uma postura ética diante de situações e dados/informações confidenciais;

VI - Organização e planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE
ESTADO DE MINAS GERAIS
PODER EXECUTIVO

funcionamento das atividades pertinentes à função;

VII - Responsabilidade – capacidade de responder por atos, equipamentos, materiais e valores monetários necessários à execução da função;

VIII - Eficácia – alcance das metas propostas;

IX - Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro.

§ 2º O segundo grupo corresponde aos fatores relativos às características pessoais (ACP) necessárias e considera:

I - Cooperação – vontade de cooperar, auxiliar os colegas e acatar ordens;

II - Iniciativa – capacidade de resolver problemas e aperfeiçoar processos;

III - Criatividade – capacidade de dar ideias e criar projetos;

IV - Capacidade de Realização – capacidade de efetivação de ideias e projetos;

V - Capacidade de Compreensão – grau de apreensão de situações e fatos;

VI - Capacidade de Adaptação – grau de adequação a situações, flexibilidade e capacidade de mudança.

Art. 17 - Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico de 0,0 (zero) a 10,0 (dez).

Art. 18 - Para efeito de computo do tempo de serviço não serão considerados como em efetivo exercício no cargo, o mês ou período em que ocorrer afastamento em virtude de:



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

I - licença sem vencimentos;

II - faltas não abonadas ou injustificadas;

III - suspensão disciplinar;

IV - prisão decorrente de decisão judicial.

Art. 19 - A Avaliação de Desempenho será apurada em Boletim Funcional analisado pela respectiva Comissão de Desenvolvimento Funcional, observado o tempo de serviço, as normas estabelecidas em regulamento específico, bem como, os dados extraídos dos assentamentos funcionais e pela chefia imediata, quando da avaliação do quesito conhecimento e qualidade do trabalho.

§ 1º A avaliação será realizada também após o estágio probatório, no mês de dezembro de cada ano.

§ 2º A Licença para Tratamento de Saúde, as faltas não abonadas, a suspensão disciplinar e a prisão decorrente de decisão judicial interrompem a contagem do estágio probatório e a progressão de qualquer espécie.

Art. 20 - O servidor em exercício de carreira, ultrapassado o estágio probatório, que não alcançar o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos na avaliação funcional, permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo novamente cumprir o interstício de 3 (três) anos para efeito de obtenção da progressão.

Parágrafo único. Ultrapassado o segundo interstício de três anos, e, novamente, o servidor não atingir o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, será considerado ineficiente ao serviço público, devendo responder a processo disciplinar administrativo.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE
ESTADO DE MINAS GERAIS
PODER EXECUTIVO

Art. 21 - Em qualquer caso, não atingindo o grau de pontuação mínima exigida por esta Lei, será assegurado ao servidor o devido processo legal.

Art. 22 - Conceder-se-á promoção por incentivo a capacitação e ao estudo continuado aos servidores ocupantes do cargo de Assistente em Saúde obedecendo aos seguintes requisitos:

I – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão do ensino fundamental completo, para os servidores da classe A;

II – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de nível médio, para os servidores da Classe B;

III – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de ensino técnico ou superior, para os servidores da Classe C;

IV – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de ensino superior, para os servidores da Classe D.

Art. 23 - Conceder-se-á progressão por incentivo a capacitação e ao estudo continuado aos servidores ocupantes do nível médio obedecendo aos seguintes requisitos:

I – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de pós-graduação de no mínimo 360 horas aulas, para os servidores da Classe F;

II – para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de mestrado, para os servidores da Classe G;

III - para o padrão inicial da classe subsequente após a comprovação de conclusão de doutorado, para os servidores da Classe H.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

Art. 24 - A promoção será devida a partir do exercício subsequente ao protocolo do requerimento de concessão do referido benefício devidamente acompanhado de fotocópia autenticada do certificado ou diploma, conforme o caso.

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

Art. 25 - O servidor será remunerado de acordo com a tabela de vencimento constantes do Anexo II, conforme a sua classe e referência que será definida quando do enquadramento dos servidores.

Art. 26 - A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma.

Art. 27 - O ingresso na carreira deverá ocorrer na classe inicial e na primeira referência de vencimento do cargo.

Art. 28 - A remuneração dos integrantes do plano de carreira será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para a referência/padrão, acrescido dos incentivos previstos nesta lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

§ 1º Sobre os vencimentos básicos referidos no *caput* deste artigo incidirão os reajustes concedidos a título de revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais.

§ 2º Na hipótese do enquadramento de que trata o art. 30 desta Lei resultar em vencimento básico menor do que o recebido pelo servidor na data de publicação desta lei, proceder-se-á ao pagamento da diferença a título de Vantagem Pessoal - VP.

Praça São José, S/N.º Centro - Cabeceira Grande - Minas Gerais – CEP: 38.625-000

PABX: (0**38) 3677-8040, 367780-44 – E-mail: gabin@primeisp.com.br ,
pmcgrande@primeisp.com.br



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

§ 3º A Vantagem Pessoal de que trata o § 2º deste artigo será considerada como parte integrante do novo vencimento básico, incidindo sobre ela todas as vantagens estabelecidas por lei da mesma forma que no vencimento básico, e será absorvida por ocasião de reorganização ou reestruturação da carreira ou tabela remuneratória.

Art. 29 - Ficam criados incentivos em valores estabelecidos no Anexo V, com as seguintes classificações:

I - estratégia de saúde da família;

II - estratégia de saúde mental;

III - estratégia de saúde materna infantil;

IV - estratégia de saúde ocupacional;

V - pronto atendimento.

§ 1º O incentivo de que trata o *caput* deste artigo será pago a todos os servidores que atuarem nas estratégias ou no pronto atendimento, independente da carreira a que esteja vinculado, respeitando aquelas especificadas em lei federal.

§ 2º Caberá à Administração Municipal o estabelecimento das estratégias de que trata o *caput* deste artigo, bem como da identificação dos profissionais que atuam em cada uma delas.

§ 3º Só terá direito ao pagamento do incentivo de que trata este artigo o servidor que não tiver nenhuma falta injustificada e cumprir a carga horária diária estabelecida na escala.



§ 4º O servidor que não alcançar pontuação mínima na avaliação de desempenho terá o pagamento do incentivo de que trata o caput deste artigo suspenso por um ano.

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Art. 30 - O enquadramento será efetuado de acordo com a tabela de enquadramento de cargos e especialidades, constante do Anexo IV desta lei, sendo o posicionamento inicial na classe e padrões iniciais de cada cargo.

Parágrafo único. A transformação dos cargos de acordo com a correlação descrita no Anexo IV somente será processada se atender cumulativamente os seguintes requisitos:

I – plena identidade substancial entre os cargos e/ou especialidades;

II – compatibilidade funcional e remuneratória;

III – equivalência dos requisitos exigidos em concurso público para o seu provimento.

Art. 31 - O enquadramento dos cargos referidos no artigo 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irretratável do respectivo titular, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação do edital convocatório, na forma do termo de opção constante do Anexo VI desta Lei.

§ 1º Caso o prazo final para a opção de que trata o *caput* deste artigo recaia em dia não útil, fica o referido prazo prorrogado para o primeiro dia útil subsequente.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

§ 2º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento, no prazo previsto no *caput* deste artigo, passará a integrar quadro em extinção.

Art. 32 - Fica instituída uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º Os atos coletivos de enquadramento serão baixados através de decreto sob a forma de listas nominais, pelo Prefeito Municipal, observado o disposto no art. 31.

§ 2º A Comissão de Enquadramento terá 4 (quatro) membros e será composta, paritariamente, por servidores integrantes do plano de carreira, mediante indicação dos seus pares, e por representantes da Administração Municipal, sempre por designação do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º A forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão de Enquadramento serão estabelecidos em regulamento.

§ 4º Os integrantes da Comissão de Enquadramento não poderão perceber nenhuma forma de remuneração por essa atividade, seja na forma de jetom, gratificações por desempenho de função ou outras similares.

Art. 33 - O servidor terá até 15 (quinze) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento de que trata o § 1º do art. 32 desta Lei, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 15 (quinze) dias

Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá, no prazo de até 15 (quinze) dias, recorrer ao órgão de recursos humanos da Secretaria Municipal da Administração, que decidirá no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

Art. 34 - O enquadramento dos servidores aposentados e pensionistas será feito



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

pelo regime próprio de previdência dos servidores municipais, obedecidos, no que for aplicável, os mesmos critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. Caberá ao Conselho de Administração do fundo de previdência municipal convocar os servidores aposentados e pensionistas para procederem ao enquadramento previsto nesta Lei, sob sua responsabilidade.

CAPÍTULO VIII

DA CEDÊNCIA PERMUTA E AFASTAMENTOS

Art. 35 - Os servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde, cedidos à Gestão de outro Município, do Estado ou da União Federal (SUS), em decorrência do processo de descentralização da execução das ações de saúde, deverão ser remunerados pelo seu órgão ou entidade de origem.

Parágrafo Único. O órgão ou entidade cedente pagará diretamente ao trabalhador cedido gratificações ou indenizações conforme diretrizes estabelecidas no plano de carreira no intuito de garantir condições equânimes de trabalho.

Art. 36 - Para o cedente, o período da cessão do trabalhador será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. As atividades desenvolvidas no órgão ou instituição cessionária serão consideradas para efeitos de desenvolvimento na carreira do trabalhador cedido.

Art. 37 - A cedência ou cessão do titular de cargo de profissional da saúde será sempre precedida de decisão do Secretário Municipal da Saúde e de ratificação do Chefe do Poder Executivo, admitida com ou sem ônus para o Executivo Municipal.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

§ 1º A cedência ou cessão para o exercício de atividades estranhas às próprias do cargo do servidor interrompe o interstício para a progressão.

§ 2º Na hipótese do § 1º, o ônus da remuneração é do órgão ou instituição cessionária.

§ 3º Os servidores podem ser cedidos para órgãos ou entidades componentes do Sistema Único de Saúde com o ônus da remuneração para o órgão ou entidade cessionário.

CAPÍTULO IX

DA GESTÃO DO TRABALHO

Art. 38 - A jornada semanal de trabalho dos integrantes da carreira de que trata esta lei é constituída de:

I – Jornada Padrão, com prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho;

II – Jornada Padrão, com prestação de 30 (trinta) horas semanais de trabalho (profissões regulamentadas);

III – Jornada Única, com prestação de 20 (vinte) horas semanais de trabalho, para os profissionais beneficiados por legislação específica; e

IV – Jornada Dupla, com prestação de 60 (sessenta) horas de trabalho, com acumulação de dois cargos privativos de profissionais da área de saúde (profissões regulamentadas), sendo que pelo menos um dos contratos deverá ser cumprido em regime de plantão.

§ 1º A Secretaria Municipal da Saúde definirá as regras do regime de plantão para o desempenho de atividades de saúde que exijam prestação de serviços de forma ininterrupta

Praça São José, S/N.º Centro - Cabeceira Grande - Minas Gerais – CEP: 38.625-000

PABX: (0**38) 3677-8040, 367780-44 – E-mail: gabin@primeisp.com.br ,
pmcgrande@primeisp.com.br



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE
ESTADO DE MINAS GERAIS
PODER EXECUTIVO

nas unidades que funcionam continuamente, a serem regulamentadas através de decreto na forma estabelecida nesta lei e respectivo regulamento, devendo ser observadas as seguintes diretrizes:

I - revezamento semanal ou quinzenal para o trabalho noturno; e

II - hora do trabalho noturno computado como de 52 minutos e 30 segundos;

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

Art. 39 - Os servidores do quadro de pessoal da Secretaria Municipal da Saúde cumprem uma das seguintes jornadas de trabalho, excetuando os ocupantes de cargos com jornadas especiais de trabalho:

I - Jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, com carga horária diária de quatro horas completas, para os servidores das carreiras de Especialista em Saúde;

II - Jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, com carga horária diária de seis horas completas, para os servidores das carreiras de Assistente de Saúde com profissão regulamentada;

III - Jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, com carga horária diária de oito horas completas, com intervalo de pelo menos duas horas para descanso e almoço, para os servidores das carreiras de Assistente e Especialista em Saúde sem profissão regulamentada e para os integrantes das equipes do Programa de Saúde da Família ou de outros programas instituídos no âmbito do Sistema Único de Saúde cujo ato de instituição exija carga horária integral.



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

Parágrafo único A jornada de trabalho de 12 (doze) horas diárias completas em regime de plantão implica obrigatoriamente a um intervalo de 24 (vinte e quatro) horas entre uma jornada e outra de trabalho.

Art. 40 - O máximo de hora trabalhada em regime de plantão é limitado pela jornada de trabalho dos servidores:

I - para a jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, o limite de horas trabalhadas em regime de plantão é de 72 (setenta e duas) horas mensais;

II - para a jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, o limite de horas trabalhadas em regime de plantão é de 108 (cento e oito) horas mensais;

III - para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais em regime de plantão corresponde a um tempo integral de 144 (cento e quarenta e quatro) horas trabalhadas.

Art. 41 - O valor dos plantões previsto nesta lei poderá ser pago ao servidor ocupante do cargo de médico que exerce atividade em substituição de outro, por motivo de atestado para tratamento da própria saúde, férias, licença, afastamento e exoneração, nas seguintes formas:

I - por cada plantão de 12 (doze) horas, receberá o valor corresponde a 10% (dez por cento) do vencimento básico da carreira.

II - por cada plantão de 24 (vinte e quatro) horas receberá o valor corresponde a 20% (vinte por cento) do vencimento básico da carreira.

Art. 42 - Farão jus ao recebimento dos valores mencionados no artigo 41 os



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

médicos que estiverem em substituição aos plantões nas unidades de saúde.

§ 1º A execução do plantão eventual será previa e obrigatoriamente autorizada pelo Secretário de Municipal da Saúde.

§ 2º O Poder Executivo fixará, por decreto, o número máximo de servidores que podem prestar plantões eventuais.

Art. 43 - Os gestores das unidades hospitalares definirão as escala de plantão de acordo com a jornada de trabalho dos servidores, devendo divulgá-las e, obrigatoriamente, fixá-las em local visível e de fácil acesso ao público, bem como encaminhá-las ao Conselho Municipal de saúde.

Art. 44 - Por interesse do servidor, a Secretaria Municipal da Saúde poderá utilizar-se do instituto de compensação horária, respeitando-se o limite de 40 (quarenta) horas semanais e o intervalo de descanso entre as jornadas.

CAPÍTULO X

DO AFASTAMENTO

Art. 45 - O afastamento do profissional da saúde do seu cargo ou função poderá ocorrer, em regime de autorização especial, para fim determinado e prazo certo, por:

I - 01 (um) ano, prorrogável a critério da Administração, para integrar comissão especial ou grupo de trabalho, estudo ou pesquisa para o desenvolvimento de projetos específicos da área de atuação na saúde, na Secretaria Municipal;

II - 01 (um) mês, em cada ano, para participar de congressos, seminários, simpósios ou outras promoções similares, desde que referentes à área de atuação;



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

III - 01 (um) ano, prorrogável por mais 01 (um), exigido o interstício mínimo de 02 (dois) anos para nova autorização, para participar, como docente ou discente, de curso de especialização, aperfeiçoamento ou atualização, percebendo, durante o afastamento, somente o correspondente ao vencimento base, sendo vedada a concessão de quaisquer direitos, vantagens, gratificação e abono, inerente ao cargo ou função que ocupa;

IV - 02 (dois) anos, permitida a prorrogação em vista de circunstância que a justifique para frequentar cursos de pós-graduação em mestrado e/ou doutorado relacionado com o exercício do cargo, atendida a conveniência do ensino municipal, percebendo, durante o afastamento, somente o correspondente ao vencimento base, sendo vedada a concessão de quaisquer direitos, vantagens, gratificação e abono, inerente ao cargo ou função que ocupa;

V – 02 (dois) anos, para tratar de interesses particulares, sem remuneração, com direito a prorrogação por igual período, mediante autorização do Chefe do Poder Executivo e desde que não comprometa o interesse do serviço.

Art. 46 - O afastamento do profissional da saúde, com ônus, para frequentar cursos, somente será autorizado nos casos de real interesse da Secretaria Municipal da Saúde, ficando-lhe assegurado somente o vencimento base, sendo vedada a concessão de quaisquer outros direitos, vantagens, gratificação e abono, inerente ao cargo ou função que ocupa.

§ 1º Quando afastado com ônus, fica o profissional da saúde obrigado a prestar serviços à Secretaria Municipal da Saúde por um prazo correspondente ao dobro do período do afastamento, sob pena de restituir aos cofres públicos o que tiver recebido quando de seu afastamento.

§ 2º O ato concedendo a autorização de afastamento somente será publicado após o



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

compromisso expresso do profissional da saúde interessado quanto ao cumprimento da exigência prevista no § 1º deste artigo.

§ 3º Concedido o afastamento dos profissionais da saúde, com ônus ao poder público, para frequentar curso de pós-graduação *stricto e lato sensu* na área de atuação, o aluno/servidor deverá enviar relatório mensal com frequência e/ou atividades desenvolvidas ao seu órgão de origem, sob pena de revogação do afastamento e restituição dos valores percebidos aos cofres públicos.

§ 4º Poderão ser liberados até de 2 (dois) servidores da área de saúde, por vez, sem distinção de grupo operacional, segundo critérios que poderão ser regulamentados por decreto do Executivo.

CAPÍTULO XI

DA SUPERVISÃO

Art. 47 - Fica criada a Comissão de Supervisão do Plano de Carreira, composta por 5 (cinco) servidores, sendo 1 (um) representante da Secretaria Municipal da Saúde, 1 (um) representante da Secretaria Municipal da Administração, 1 (um) representante do Conselho Municipal de Saúde e 2 (dois) representantes dos servidores efetivos do quadro de pessoal da Secretaria Municipal da Saúde.

Parágrafo único. A Comissão de Supervisão do Plano de Carreira terá a finalidade de acompanhar, assessorar e avaliar a implementação do Plano de Carreira instituído por esta Lei, cabendo-lhe, em especial:

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira;



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE

ESTADO DE MINAS GERAIS

PODER EXECUTIVO

III - avaliar anualmente as propostas de lotação dos cargos;

IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 48 - A política institucional do Município contemplará o desenvolvimento dos integrantes do plano de carreira, observados os princípios e diretrizes do art. 4º desta lei.

Art. 49 - O interstício para a primeira progressão por mérito dos servidores será contado da data do enquadramento dos profissionais da saúde nas carreiras de que trata esta lei.

Art. 50 - A Administração Municipal, no prazo de 1 (um) ano a contar da publicação desta lei, promoverá avaliação e exame da política relativa a contratos de prestação de serviços terceirizados e à criação e extinção de cargos.

Art. 51 - Os servidores efetivos no exercício dos cargos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias que integram quadro de cargos em extinção, na forma da Lei Municipal n.367, de 22/11/2011, farão jus às progressões, promoções e demais vantagens instituídas por esta Lei.

Parágrafo único. Aos servidores de que trata este artigo aplica-se a tabela de vencimento do cargo de Assistente em Saúde, bem como, no que couber, para fins de remuneração, as regras de enquadramento estabelecidas no Capítulo VII desta Lei, sem prejuízo do incentivo financeiro referente às Estratégias de Agentes Comunitários de Saúde e de Saúde da Família.

Art. 52 - A implantação das carreiras de que trata esta lei poderá ser feita



MUNICÍPIO DE CABECEIRA GRANDE
ESTADO DE MINAS GERAIS
PODER EXECUTIVO

gradualmente, concomitantemente ou não à implantação das demais carreiras de pessoal, de acordo com a disponibilidade financeira do Município e tendo em vista o disposto no art. 20 e seguintes da Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 53 - Nos valores de vencimentos referentes aos cargos citados nesta lei já está incluído o reajuste anual constitucional, referente ao exercício de 2012.

Art. 54 - Esta lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2013, observado o disposto no art. 52.

Cabeceira Grande, 12 de novembro de 2012.

Antônio Nazaré Santana Melo

Prefeito Municipal