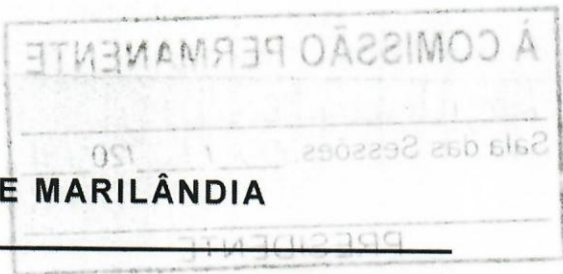




PREFEITURA MUNICIPAL DE MARILÂNDIA



PROJETO DE LEI Nº 051 /2017

PROTOCOLO
 Câmara Municipal de Marilândia - ES
 N.º 636 F.s. 175 Livro 011
 Marilândia - ES - Em: 06/10/2017

EMENTA: ALTERA A LEI Nº 1.136 DE 29 DE MAIO DE 2014, QUE "AUTORIZA O CHEFE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL A ALTERAR O ANEXO I DA LEI MUNICIPAL Nº 749 DE 21 DE DEZEMBRO DE 2007".

A Câmara Municipal de Marilândia, Estado do Espírito Santo, no uso de suas atribuições legais, aprova:

Artigo 1º. Altera o parágrafo único do Art. 1º, da Lei nº 1.136 de 29 de maio de 2014.

Art. 1º. Omissis.

Parágrafo Único: O anexo I da Lei nº 749 de 21 de dezembro de 2007 passa a vigorar com a seguinte modificação, mantendo-se os demais cargos, quantitativos e vencimentos.

DENOMINAÇÃO	QUANTIDADE	CARGA HORÁRIA	VENCIMENTO
Enfermeiro I – 40h	05	40 horas	R\$2.772,23
Enfermeiro da Família I – 40h	06	40 horas	R\$2.772,23
Médico da Família I – 40h	06	40 horas	R\$9.000,00

Artigo 2º. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Marilândia-ES, 06 de outubro de 2017.

Geder Camata
GÉDER CAMATA
 Prefeito Municipal



FLS. Nº 07
RUBRICA

Prefeitura Municipal de Águia Branca

Estado do Espírito Santo

CNPJ : 31.796.584/0001-87

LEI Nº 1.257/2014

AUTORIZA REALIZAR O REAJUSTE SALARIAL DOS PROFISSIONAIS MÉDICOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A PREFEITA MUNICIPAL DE ÁGUIA BRANCA, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, Faço saber que a Câmara Municipal de Águia Branca - ES aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. O piso salarial mínimo dos profissionais Médicos com 40 horas semanais que consta atualmente no valor de R\$ 6.689,18 (seis mil seiscentos e oitenta e nove reais e dezoito centavos) passará a vigorar no valor mínimo de R\$ 9.600,00 (nove mil e seiscentos reais) por mês.

Art. 2º Os recursos necessários ao cumprimento do estabelecido nos artigos anteriores correrão à conta de dotação orçamentária consignada no orçamento do município

Art. 3º Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 4º. Esta Lei entra em vigor no dia 01 de Janeiro de 2015.

PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.

Gabinete da Prefeita Municipal de Águia Branca/ES, aos 24 de dezembro de 2014.


ANA MARIA CARLETTI QUIUQUI
Prefeita Municipal

"DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS E DEFINE O SISTEMA DE VENCIMENTOS DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE GOVERNADOR LINDENBERG E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

Texto da Lei nº 524/2011

Lei: Faço saber que a **CÂMARA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**, aprovou e Eu Sanciono a seguinte

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Artigo 1º - Esta Lei institui o Plano de Cargos e Carreiras e Define o Sistema de Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais do quadro de pessoal da Administração Direta do Município de Governador Lindenberg.

Parágrafo Único - Os dispositivos desta Lei não se aplicam aos servidores de carreira do Magistério, por estarem submetidos à legislação específica, e aos casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

CAPÍTULO II DAS DIRETRIZES E OBJETIVOS

Artigo 2º - O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos aqui estabelecido tem como objetivo a eficácia e a continuidade da ação administrativa, a valorização e a profissionalização do servidor mediante:

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

II - Adoção de uma sistemática de vencimento e remuneração harmônica e justa que permita a valorização e a contribuição de cada servidor, através da qualidade de desempenho.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS BÁSICOS

Artigo 3º - O Quadro de Pessoal do Município de Governador Lindenberg obedece ao Regime Jurídico Único Legal, dito Estatutário, para regular as relações de trabalho do município com os seus servidores, e compõem-se de:

I - Parte permanente, com os respectivos grupos de atividades, carreiras, níveis e classes.

II - Parte Suplementar, com as respectivas carreiras, níveis e cargos em extinção.

Artigo 4º - Para fins desta Lei são adotados os seguintes conceitos:

I - SERVIDOR PÚBLICO: a pessoa legalmente investida em Cargo Público.

II - CARGO PÚBLICO: o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades conferidas ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico.

III - QUADRO DE CARGOS: conjunto de cargos correlacionados a partir de sua natureza, objetivos, legislação, atribuições, relacionamentos e demais especificidades que justificam tratamento diferenciado no âmbito da Administração Municipal.

IV - GRUPO OCUPACIONAL: conjunto de cargos que se referem às atividades correlatas ou de mesma natureza de trabalho.

V - CARREIRA: agrupamento de cargos estruturados em níveis.

VI - NÍVEL: divisão básica da carreira, designados por algarismos romanos, que agrupa os cargos hierarquizados segundo o nível de escolaridade, atribuições e responsabilidades.

VII - CLASSE: símbolo alfabético indicativo do valor do vencimento -base fixado para o cargo correspondente a cada nível onde se enquadra o cargo e se constitui na linha de progressão horizontal, por tempo de serviço e avaliação de desempenho.

VIII- VENCIMENTO BASE: retribuição pecuniária do servidor pelo efetivo exercício do cargo correspondente ao nível e a classe.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DE QUADRO DE CARGOS

Artigo 5º - A estrutura básica dos cargos que compõem o Quadro Permanente de Pessoal da administração Direta do Município de Governador Lindenberg é constituído pelos Grupos de Cargos descritos nos incisos deste artigo.

I - GRUPO OCUPACIONAL NÍVEL SUPERIOR - compreende os cargos a que são inerentes as atividades relacionadas com serviços de supervisão e para as quais são exigidas habilitação legal e formação profissional de nível superior.

II - GRUPO OCUPACIONAL APOIO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO - compreende os cargos a que são inerentes as atividades de nível médio, principais e auxiliares, relacionados com os serviços de natureza técnica e administrativa.

III - GRUPO OCUPACIONAL FISCO - compreende os cargos a que são inerentes as atividades de fiscalização dos tributos de competência da Prefeitura e a orientação aos contribuintes quanto à aplicação das Leis Fiscais

IV - GRUPO OCUPACIONAL OBRAS, SERVIÇOS E MANUTENÇÃO - compreendendo os cargos que envolvem atividades profissionais relacionados com a transformação, utilização e beneficiamento de metais, madeira, materiais de construção, pintura, eletricidade, hidráulica e canalização em geral, bem como, a preparação e conservação de bens patrimoniais.

V - GRUPO OCUPACIONAL PORTARIA, TRANSPORTE E CONSERVAÇÃO - compreende os cargos a que são inerentes as atividades de nível elementar e médio, principais e auxiliares, relacionados com os serviços de limpeza, zeladoria, vigilância, conservação e transporte.

Parágrafo Único - As carreiras da Parte Permanente do Quadro de Pessoal estão ordenadas por grupos e níveis conforme Anexo I desta Lei.

Artigo 6º - Os cargos constantes do Anexo II integram a Parte Suplementar do Quadro de Pessoal, por constarem na Lei nº 025 de 20 de março de 2001 e que serão extintos à medida que vagarem.

Artigo 7º - As descrições e os fatores a serem considerados com relação a cada cargo, encontram-se definidos no anexo V desta Lei.

**CAPÍTULO V
 DA ESTRUTURA DE VENCIMENTOS**

Artigo 8º - Ficam aprovadas as tabelas de vencimentos constantes do Anexo III e IV desta Lei aplicáveis aos cargos da administração, de acordo com o seu nível e classes, sendo respectivamente o Anexo III referente a Parte Permanente e o Anexo IV referente a Parte Suplementar.

Artigo 9º - A tabela de vencimento dos cargos de provimento efetivo da Prefeitura é constituído de carreiras representadas por algarismos romanos e de Classes, representados por letras, incidindo sobre eles as vantagens pecuniárias, permanentes ou transitórias, estabelecidas em lei e onde se encaixam os cargos.

**CAPÍTULO VI
 DO PROVIMENTO**

Artigo 10 - Os cargos da Parte Permanente do Quadro de Pessoal município de Governador Lindenberg são providos mediante:

I - nomeação: procedida de aprovação em concurso público de provas e ou de provas e títulos, sempre na primeira classe de cada carreira a que pertence o cargo, em observação ao Anexo I desta Lei, e

II - enquadramento dos atuais servidores efetivos, conforme as normas estabelecidas nesta Lei.

**CAPÍTULO VII
 DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA**

Artigo 11 - O desenvolvimento do servidor público na carreira dar-se-á por progressão horizontal.

Parágrafo Único - Progressão horizontal é a passagem a classe seguinte da tabela de vencimento, condicionada ao interstício de 02 (dois anos) e à avaliação de desempenho funcional do servidor público.

Artigo 12 - O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para o procedimento de progressão, avançará 1 (uma) classe, com ganho de 2% (dois por cento) sobre o vencimento, reiniciando-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações para fins de apuração de nova progressão.

Artigo 13 - Para fazer jus à progressão horizontal, o servidor deverá:

I - Ter cumprido o interstício mínimo de 02(dois) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;

II - Ter obtido, pelo menos 61%(sessenta e um por cento) do total de pontos na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional, observadas as normas dispostas nesta Lei.

III - Estar no efetivo exercício de seu cargo ou exercendo mandato classista.

Artigo 14 - Não concorrerá à progressão horizontal:

I - aquele que tiver mais de 30 faltas injustificadas no biênio;

II - aquele que tiver sofrido pena disciplinar ou tiver sido condenado judicialmente, em sentença transitada e julgada na esfera criminal, que impeça o regular exercício do cargo público, respeitada a ampla defesa e o contraditório nos termos da Lei;

III - aquele que se licenciar para o trato de interesses particulares, com período superior a 60 (sessenta) dias.

Artigo 15 - Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá na classe de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o novo interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Artigo 16 - Os efeitos financeiros decorrentes da progressão prevista nesta Lei serão pagos ao servidor no mês subsequente ao seu processamento.

Artigo 17 - A progressão horizontal será processada no mês de aniversário de admissão do servidor.

**CAPÍTULO VIII
 DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Artigo 18 - A avaliação de desempenho será fundamentada em técnicas que permitam ter uma visão objetiva do desempenho e do potencial do servidor, avaliando seu comportamento em dado período, segundo suas atribuições e responsabilidades.

Artigo 19 - É objetivo da avaliação de desempenho:

I - Oferecer oportunidade para que o servidor conheça seus pontos fortes e fracos, procurando corrigir suas deficiências;

II - Melhorar as relações humanas no trabalho;

III - Detectar o servidor carente de treinamento;

IV - Oferecer informação para readaptação ou até mesmo dispensa do servidor;

V - estimular o potencial do servidor;

VI - elaborar planos de ação para desenvolvimentos insatisfatórios;

VII - estabelecer parâmetros de qualidade e produtividade do servidor;

VIII - avaliar os servidores com direito a progressão na carreira.

IX - Cumprir a legislação no tocante à avaliação do "Estágio Probatório" do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos da Constituição Federal em seu art. 41 e o Estatuto dos Servidores Públicos dos Municipais de Governador Lindenberg.

**CAPÍTULO IX
 DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA EFEITO DE PROGRESSÃO E CUMPRIMENTO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Artigo 20 - A avaliação de desempenho será apurada, nos prazos abaixo, em Formulário de Avaliação de Desempenho analisado pela Comissão de Desenvolvimento Funcional

I - Servidor em estágio probatório:

a) ao completar 12, 24 e 34 meses do estágio probatório.

II - Para efeito de progressão na carreira:

a) Anualmente e obtida a média do biênio, na forma do artigo 21 dessa Lei.

Artigo 21 - Os pontos serão atribuídos em uma escala de 01(um) a 10(dez).

Parágrafo Único - Serão somados os pontos obtidos na avaliação, apurando-se o resultado a saber:

a) Ruim, abaixo de 60% dos pontos.

b) Regular, de 61% a 70% dos pontos.

c) Bom, de 71 a 90%.

d) Ótimo, acima de 91% dos pontos.

Artigo 22 - Será dada ciência ao servidor sobre cada avaliação de desempenho, cabendo a Administração tomar as providências no sentido de orientar os servidores que obtiverem avaliações desfavoráveis, objetivando o aprimoramento funcional.

Artigo 23 - Somente adquirirão direito à estabilidade ou progressão na carreira os servidores que obtiverem média igual ou superior a 61 %.

Artigo 24 - O formulário para registro de avaliação de desempenho é aquele constante no ano VI desta Lei

CAPÍTULO X DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Artigo 25 - A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída por 05(cinco) membros efetivos do quadro de pessoal do Município de Governador Lindenberg, sendo 03(três) designados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal e os outros 02(dois) membros indicados pelo Sindicato de Classe.

Artigo 26 - A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas por decreto expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Artigo 27 - Caso não sejam estabelecidos pelo Prefeito Municipal os itens do artigo acima, o inciso II, do artigo 13 será desconsiderado para efeito da progressão horizontal.

Artigo 28- Compete a Comissão de Avaliação:

I - propor revisão do formulário de avaliação, com o objetivo de adequá-lo para melhor atender as necessidades;

II - revisar o preenchimento do formulário de avaliação, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;

III- emitir parecer sobre o resultado das avaliações;

IV - Indicar ao setor de pessoal, programa de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores que não obtiveram média satisfatória na avaliação, melhorando assim a produtividade do servidor;

V- apreciar em caráter final as conclusões das avaliações.

Artigo 29 - A Comissão de Avaliação encaminhará o Formulário de Avaliação ao Departamento de Recursos Humanos para registro dos resultados na ficha funcional do servidor e proceder com o arquivamento, e este disponibilizará aos avaliados os resultados da avaliação.

§ 1º - Recursos poderão ser interpostos no prazo de 05(cinco) dias, a contar da data do recebimento dos resultados para os casos de progressão na carreira e de 15(quinze) dias quando do estágio probatório, sendo dirigidos à Comissão de Avaliação que decidirá, em primeiro grau, no prazo de 30 (trinta) dias.

§ 2º - Caso o servidor não concordar com a decisão da Comissão de Avaliação, em primeiro grau, poderá interpor recurso ao Prefeito Municipal, em última instância, que decidirá no prazo de 20(vinte) dias.

§ 3º - Os recursos serão recebidos com efeito suspensivo e a avaliação somente se efetivará após a decisão administrativa do recurso.

§ 4º - Poderá ser interposto recurso, com efeito suspensivo junto à Comissão de Avaliação, quando o servidor público estiver submetido a processo administrativo, até que seja concluído.

CAPÍTULO XI DO ENQUADRAMENTO

Artigo 30 - O enquadramento dos ocupantes dos cargos de provimento efetivo far-se-á, inicialmente, no valor do vencimento-base que o servidor esteja percebendo, e de acordo com o seu tempo de efetivo exercício, em obediência aos seguintes critérios:

I - na carreira: o servidor será enquadrado na carreira a qual pertença o cargo a partir da data de implantação desta Lei, observado o disposto nos Anexos I e II; e

II - na classe: o servidor será enquadrado na classe de vencimento correspondente à carreira onde se localiza o seu respectivo cargo, observando o disposto no Anexo III desta Lei.

§ 1º - Os servidores admitidos em datas anteriores a implantação da presente lei, serão enquadrados na classe pertinente ao tempo de efetivo serviço no município de Governador Lindenberg - ES.

§ 2º - Os servidores constantes no anexo II serão enquadrados na classe pertinentes levando em consideração a data de admissão junto ao Município de Colatina.

§ 3º - O Prefeito Municipal baixará, através de ato específico, as normas complementares para operacionalização do enquadramento dos ocupantes de cargos de provimento efetivo, que deverão ser processadas no prazo de 30(trinta) dias, contados da data de publicação desta Lei.

CAPÍTULO XII DA CARGA HORÁRIA

Artigo 31 - A jornada de trabalho dos servidores do município de Governador Lindenberg é a constante nos anexos I desta Lei.

CAPÍTULO XIII

Artigo 32 - Será concedido aos servidores Mérito por Titulação, entendido esse, a graduação funcional nos seguintes parâmetros. RUBRICA

I - doutorado - percepção de 20%(vinte por cento) incidente sobre o vencimento base.

II - mestrado - percepção de 17%(dezessete por cento) incidente sobre o vencimento base.

III - pós graduação - percepção de 14%(quatorze por cento) incidente sobre o vencimento base.

IV - nível superior, quando o requisito para o ingresso ao cargo foi inferior - percepção de 12%(doze por cento) incidente sobre o vencimento base.

V - curso médio ou Técnico quando o requisito para o ingresso ao cargo for inferior - percepção de 10%(dez por cento) incidente sobre o vencimento base.

VI - Conclusão do ensino fundamental quando o requisito para o cargo for inferior - percepção de 8% (oito por cento) incidente sobre o vencimento base.

VII - Conclusão da 4ª série ou do 5º ano do Ensino Fundamental, quando o requisito para o ingresso ao cargo for inferior - percepção de 5%(cinco por cento) incidente sobre o vencimento base.

§ 1º - Os percentuais acima descritos não serão cumulativos e a percepção de um exclui a do outro.

§ 2º - Nova graduação, novo mestrado ou novo doutorado não dará direito a receber mais um percentual de Mérito por escolaridade.

CAPÍTULO XIV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Artigo 33 - Ficam extintos, na vacância, os cargos de provimento efetivo de que consta o Anexo II da presente Lei.

Artigo 34 - O vencimento mensal do servidor do Município de Governador Lindenberg terá como limite máximo os valores percebidos com subsídio, no mesmo período, em espécie a qualquer título, pelo Prefeito Municipal.

Artigo 35 - O Prefeito Municipal baixará ato próprio caracterizando as atividades e condições insalubres, perigosas ou penosas, bem como aqueles por execução de trabalho com risco de vida.

Artigo 36 - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de Fevereiro do presente ano, revogando as leis nº 902/2001, 042/2001, 148/2003, 171/2004, 172/2004, 265/2005, 016/2006, 367/2007, 368/2007, 455/2009, 473/2010 e demais disposições em contrário.

Registre-se, publique-se e cumpra-se.

Gabinete do Prefeito Municipal de Governador Lindenberg, Estado do Espírito Santo, ao 03º (terceiro) dia do mês de Março do ano de dois mil e onze.

ASTERVAL ANTÔNIO ALTOÉ
Prefeito Municipal

Registrado e publicado no Gabinete desta Prefeitura Municipal na data supra.

Abércio Pereira do Nascimento
Secretário Municipal de Administração

Este texto não substitui o original publicado e arquivado na Câmara Municipal de Governador Lindenberg.

ANEXO I ESTRUTURA DO QUADRO PERMANENTE

GRUPO OCUPACIONAL	QUANT. VAGAS	DENOMINAÇÃO DO CARGO	CARGA HORÁRIA	CARREIRA
Portaria, Transporte e Conservação.	68	Aux. Serviços Gerais	40-h semanal	I
	25	Garf	40-h semanal	I
	53	Trabalhador Braçal	40-h semanal	I
	1	Guarda Municipal	40-h semanal	II
	10	Vigia	40-h semanal	II
	38	Motorista	40-h semanal	IV
	20	Atendente	40-h semanal	II
	-	-	-	-
Apoio Técnico-Administrativo	3	*Educador Social de reforço escolar para alunos de 1ª a 4ª séries do Ens. Fundamental	20-h semanal	II
	3	*Educador Social de reforço escolar para alunos de 5ª a 8ª séries do Ens. Fundamental	20-h semanal	II
	2	*Educador Social de Atividades de Recreação Dirigida	20-h semanal	II
	2	*Educador Social de Artes Cênicas	20-h semanal	II
	2	*Educador Social de Ensino de Artes	20-h semanal	II
	3	*Educador Social de Atividades Esportivas	20-h semanal	II
	4	Aux. Biblioteconomia	40-h semanal	IV
	35	Aux. Administrativo	40-h semanal	IV
	15	Monitor de Creche	30-h semanal	IV
	2	Téc. em Contabilidade	40-h semanal	V
	4	Técnico Agrícola	40-h semanal	V
	2	Técnico em Edificações	40-h semanal	V
	6	Aux. Consultório Odontológico	40-h semanal	II
	5	Agente de Combate das Endemias-Programa de Ações de Epidemiologia e Controle de Doenças - ECD	40-h semanal	II
	25	Agente Comunitário de Saúde	40-h semanal	III
	8	Auxiliar de Enfermagem	40-h semanal	IV
	4	Auxiliar de Enfermagem - PSF	40-h semanal	IV
	1	Auxiliar de Laboratório	40-h semanal	IV
	2	Agente Controle Zoonoses	40-h semanal	IV

FLS. N.º 7
RUBRICA

02	Nutricionista	20 h semanal	VII
03	Assistente Social	20 h semanal	VII
01	Médico Veterinário	20 h semanal	VII
05	Enfermeiro PSF	40 h semanal	VIII
05	Odontólogo PSF	40 h semanal	VIII
04	Médico Clínico Geral Plantonista	24 h por plantão semanal	IX
04	Medico Clínico Geral PSF	40 h semanal	X

**ANEXO II
ESTRUTURA DO QUADRO SUPLEMENTAR
FUNCIONÁRIOS ABSOLVIDOS PELA PREFEITURA MUNICIPAL DE GOVERNADOR LINDENBERG - ES**

NOME DO SERVIDOR	CARGO/COLATINA	CARREIRA/NÍVEL
Diolene Aparecida Bazijato	Auxiliar de Creche	I
Cleomides Araújo das Neves	Vigia	I
Antonio Sérgio Margoto Stoco	Atendente do Posto Correio	I
Lucinéia Fiorin da Silva	Auxiliar de Serviços Gerais	I
Maria Clarice Bonelli Fadine	Auxiliar de Serviços Gerais	I
Maria Izabel Baldo	Auxiliar de Serviços Gerais	I
Marta Santiago Piona	Auxiliar de Serviços Gerais	I
Ana Penitente Francisco	Auxiliar de Serviços Gerais	I
Paulo Viguini	Auxiliar de Serviços Públicos	I
Maria Aparecida Coutinho	Ajudante de Serviços Públicos	I
Sebastião Luiz Pereira	Ajudante de Serviços Público	I
Lucinéia Vazzozer Pereira	Ajudante de Serviço Público	I
João Serafim Leonídio	Ajudante de Serviço Público	I
Odinéia G. Altoé	Ajudante de Serviços Público	I
Antônio Luiz	Ajudante de Serviços Públicos	I
Ana Silva Piana	Profesora de Artes Práticas	II
Neuza Glória Herzog	Auxiliar de Enfermagem	II
Nara Lúcia Dias da Silva	Auxiliar de enfermagem	II
Aldo Paiva	Auxiliar de Enfermagem	II
Maria de Fátima Montovanelli	Auxiliar de Enfermagem	II
Luzia das Graças Zoppe Manea	Auxiliar de Enfermagem	II
Luiza C. Prando Lonardelli	Auxiliar de Enfermagem	II
Rui Francisco Rachel	Fiscal de Urbanismo	II
Nirleia Maria Dias Tragino	Escrituraria	III

**ANEXO III
TABELA DE VENCIMENTOS DO QUADRO PERMANENTE**

SAÚDE																	
NÍVEL	CARGO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
I	Gari, Auxiliar de Serviços Gerais, Trabalhador Braçal	545,00	555,90	567,02	578,36	589,93	601,72	613,76	626,03	638,55	651,33	664,35	677,64	691,19	705,02	719,12	733,50
II	Agente Combate	626,75	639,29	652,07	665,11	678,41	691,98	705,82	719,94	734,34	749,02	764,00	779,28	794,87	810,77	826,98	843,52

	Endemias Programa de Ações ECD, Atendente, Guarda Municipal, Vigia, Auxiliar de Consultório, Odontológico, Educadores Social de Reforço Escolar para Alunos de 1ª a 4ª séries de Ensino Fundamental, Educador Social de Reforço Escolar para Alunos de 5ª a 8ª séries do Ensino Fundamental, Educador Social de Atividades de Recreação Dirigida, Educador Social de Artes Cênicas, Educador Social de Ensino de Artes, Educador Social de Atividades Esportivas.																	
III	Agente Comunitário Saúde	720,76	735,18	749,88	764,88	780,17	795,78	811,69	827,93	844,49	861,37	878,60	896,17	914,10	932,38	951,03	970,05	
IV	Aux. Enfermagem, Aux. Enfermagem PSF, Aux. Laboratório, Agente Controle Zoonoses, Fiscal Sanitário, Auxiliar Administrativo, Motorista, Agente de Fiscalização e Arrecadação, Monitor de Creche, Pedreiro, Fiscal Urbano, Auxiliar de Biblioteconomia	828,87	845,45	862,36	879,60	897,20	915,14	933,44	952,11	971,15	990,58	1.010,39	1.030,60	1.051,21	1.072,23	1.093,68	1.115,55	
V	Agente Mun. Agendamento - AMA, Téc. Enfermagem, Operador de Máquinas, Calceteiro, Técnico Agrícola, Técnico em Contabilidade, Técnico de Edificações, Operador de Máquinas Agrícolas	953,21	972,27	991,72	1.011,55	1.031,79	1.052,42	1.073,47	1.094,94	1.116,84	1.139,17	1.161,96	1.185,20	1.208,90	1.233,08	1.257,74	1.282,90	
VI	Médico Clínico Geral - Programa de Controle de Tuberculose - PCT, Médico Espec. Dermatologista - Programa de Prevenção de Hanseníase - PPH, Médico Especialista Psiquiatra - Programa Municipal de Saúde Mental - PMSM	1.409,16	1.437,34	1.466,09	1.495,41	1.525,32	1.555,83	1.586,94	1.618,68	1.651,06	1.684,08	1.717,76	1.752,11	1.787,16	1.822,90	1.859,36	1.896,54	
VII	Odontólogo, Enfermeiro,	1.957,46	1.996,61	2.036,54	2.077,27	2.118,82	2.161,19	2.204,42	2.248,51	2.293,48	2.339,35	2.386,13	2.433,86	2.482,53	2.532,18	2.582,83	2.634,48	

FLS. N.º 09

RUIRICA

Fisioterapeuta, Médico Clínico Geral, Médico Clínico Geral 20H, Médico Clínico Geral e Cirurgião 12 H, Médico Ginecologista, Médico Pediatra, Farmacêutico Bioquímico, Psicólogo, Nutricionista, Ass. Social, Médico Veterinário, Contador, Engenheiro Civil, Engenheiro Agrônomo, Pedagogo, Biólogo, Médico Clínico Geral Plantonista 12 h semanal,

VIII	Enfermeiro PSF, Odontólogo PSF	3.289,52	3.355,31	3.422,42	3.490,86	3.560,68	3.631,90	3.704,53	3.778,62	3.854,20	3.931,28	4.009,91	4.090,10	4.171,91	4.255,34	4.340,45	4.427,26
IX	Médico Clínico Geral Plantonista 24h	3.907,08	3.985,22	4.064,93	4.146,22	4.229,15	4.313,73	4.400,01	4.488,01	4.577,77	4.669,32	4.762,71	4.857,96	4.955,12	5.054,22	5.155,31	5.258,42
X	Médico Clínico Geral PSF	6.436,00	6.564,72	6.696,01	6.829,93	6.966,53	7.105,86	7.247,98	7.392,94	7.540,80	7.691,62	7.845,45	8.002,36	8.162,40	8.325,65	8.492,17	8.662,01

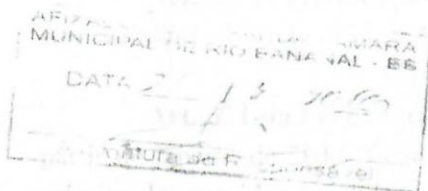
GERAL																	
NÍVEL	CARGO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
I	Aux. Serviços Gerais, Gari, Trabalhador Braçal	510,00	535,50	562,28	590,39	619,91	650,90	683,45	717,62	753,50	791,18	830,74	872,27	915,89	961,68	1.009,77	1.060,25
II	Guarda Municipal, Vigia, Atendente	586,50	615,83	646,62	678,95	712,89	748,54	785,97	825,26	866,53	909,85	955,35	1.003,11	1.053,27	1.105,93	1.161,23	1.219,29
III	Educador Social	674,48	708,20	743,61	780,79	819,83	860,82	903,86	949,05	996,51	1.046,33	1.098,65	1.153,58	1.211,26	1.271,82	1.335,41	1.402,19
IV	Motorista, Aux. Biblioteconomia, Aux. Administrativo, Monitor de Creche, Agente de Fiscalização e Arrecadação, Pedreiro	775,65	814,43	855,15	897,91	942,80	989,94	1.039,44	1.091,41	1.145,98	1.203,28	1.263,45	1.326,62	1.392,95	1.462,60	1.535,73	1.612,51



FLS. N.º 10
RUBRICA

Estado do Espírito Santo
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BANANAL
Gabinete do Prefeito

LEI N.º 1069, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2010.



"DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DE GRATIFICAÇÃO A MÉDICOS QUE ATUAM NA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA - ESF E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS."

O **PREFEITO MUNICIPAL DE RIO BANANAL, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

Art. 1º Fica concedida aos servidores públicos municipais ocupantes do cargo de médico que atuam no Programa Estratégia Saúde da Família - ESF, com carga horária de 40 horas, uma gratificação por exclusividade de até 150% (cento e cinquenta por cento) sobre o seu vencimento base.

Art. 2º A gratificação de que trata o art. 1º desta lei integra a remuneração do servidor para efeito de férias e décimo terceiro salário.

Art. 3º Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de janeiro de 2011, ficando limitada a sua vigência até que o novo plano de cargos e salários dos servidores públicos do município de Rio Bananal entre em vigor.

Registre-se, publique-se.

Gabinete do Prefeito Municipal de Rio Bananal, aos vinte e um (21) dias do mês de dezembro (12) do ano de dois mil e dez (2010).

EELISMINO ARDIZÓN

Prefeito Municipal

REGISTRADO E PUBLICADO, NESTA SECRETARIA DATA SUPRA.

BRUNO FREITAS ORLETTI

Secretário Municipal de Administração

AFIXADO NO ANEXO
DA PREFEITURA
EM 21/12/2010

RESPONSÁVEL



2 – DAS FUNÇÕES

2.1- As funções que serão objeto deste processo seletivo simplificado, bem como os requisitos exigidos, quantitativo de vagas, jornada de trabalho, vencimento base mensal, e outras informações, encontram-se discriminadas nos Quadros abaixo:

QUADRO 1 – LEI Nº 3659/2017

Função: TÉCNICO DE ENFERMAGEM – ESF	
Requisito:	Ensino Médio Completo + Curso Técnico de Enfermagem + registro profissional
Carga Horária:	40 horas semanais
Vencimento Mensal:	R\$ 1.249,33
Vagas:	28 + Cadastro de Reserva
Função: AUXILIAR DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO – ESF	
Requisito:	Ensino Médio Completo + registro profissional
Carga Horária:	40 horas semanais
Vencimento Mensal:	R\$ 1.249,33
Vagas:	24 + Cadastro de Reserva
Função: ENFERMEIRO – ESF	
Requisito:	Ensino Superior Completo em Enfermagem + registro profissional
Carga Horária:	40 horas semanais
Vencimento Mensal:	R\$ 3.800,00
Vagas:	35 + Cadastro de Reserva
Função: ODONTÓLOGO – ESF	
Requisito:	Ensino Superior Completo em Odontologia + registro profissional
Carga Horária:	40 horas semanais
Vencimento Mensal:	R\$ 4.962,00
Vagas:	23 + Cadastro de Reserva
Função: MÉDICO – ESF	
Requisito:	Ensino Superior Completo em Medicina + registro profissional
Carga Horária:	40 horas semanais
Vencimento Mensal:	R\$ 8.290,00
Vagas:	22 + Cadastro de Reserva