



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

LEI COMPLEMENTAR Nº 88, DE 23 DE MARÇO DE 2020.

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE DO MUNICÍPIO DE ASTOLFO DUTRA E, DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Astolfo Dutra aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Profissionais da Saúde do Município de Astolfo Dutra, visando a valorização do profissional da saúde e garantia de acesso universal e igualitário dos cidadãos do Município às políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, e às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde.

§1.º O Plano de Cargos baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município de Astolfo Dutra, no Modelo Assistencial preconizado pelo Sistema Único de Saúde, e pela Legislação da Administração Pública vigente.

§2.º O Plano de Cargos visa prover os Órgãos da Área de Saúde, com estrutura de Cargos e Carreiras organizados, mediante:

- I. a adoção de um sistema permanente de capacitação de profissionais;
- II. reconhecimento e valorização dos Servidores, através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais, garantindo a qualidade dos serviços à população.
- III. da universalidade dos planos de carreiras, entendendo-se por este que os planos deverão abarcar todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde;
- IV. da equivalência dos cargos ou empregos, compreendendo isto a correspondência deles em todas as esferas de governo,



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;
- V. das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- VI. da educação permanente, importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos trabalhadores do SUS;

Art. 2º. Para os efeitos desta lei, conceitua-se:

- I. Sistema Único de Saúde (SUS) é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público. Inclusas neste conceito estão as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para a saúde;
- II. profissionais de saúde são todos aqueles que, estando ou não ocupados no setor saúde, detém formação profissional específica ou qualificação prática ou acadêmica para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde;
- III. trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem diretamente na atenção nos estabelecimentos ou atividades de saúde, detendo formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;
- IV. trabalhadores da Saúde são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nas instituições que compõem o Sistema Único de Saúde podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;
- V. carreiras unificadas da Saúde é o conjunto de planos de carreiras dos órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde, elaborados com observância das diretrizes fixadas nesta Lei;
- VI. servidor público: é o ocupante de cargo público, na forma da lei;
- VII. cargo público: é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente fixados por lei, para ser provido e exercido por um titular, regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- VIII. cargo Público de provimento efetivo: são cargos integrantes de carreira ou isolados, a serem providos em caráter permanente após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;
- IX. cargo de carreira: é o que se escalona em classes, para acesso privativo de seus titulares;
- X. isolado: é o que não se escalona por classes, por ser o único na sua categoria;
- XI. classe: é o conjunto de cargos com igual denominação e as mesmas atribuições, para cujo exercício exige-se o mesmo nível de escolaridade;
- XII. carreira: escalonamento de cargos de provimento efetivo em graus e níveis hierárquicos, dentro da mesma classe, para serem alcançados por servidores que se habilitarem pelo tempo de serviço, desempenho funcional ou pela capacitação profissional, conforme determinar a lei;
- XIII. nível: agrupamento de cargos com os mesmos requisitos de capacitação e mesmas natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades. Os níveis são escalonados de forma vertical e crescente para cada classe de cargos;
- XIV. grau: cada um dos padrões de vencimento do escalonamento horizontal do cargo de provimento efetivo;
- XV. promoção: desenvolvimento horizontal do servidor público efetivo na carreira, vinculada à escolaridade e à capacitação do servidor;
- XVI. progressão: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau subsequente na carreira mediante aprovação em avaliação de desempenho;
- XVII. interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor efetivo se habilite ao recebimento de benefícios que preveem um tempo mínimo de serviço para sua concessão;
- XVIII. vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício das funções relativas ao cargo;
- XIX. remuneração: somatório do vencimento com os adicionais e indenização a que o servidor fizer jus;
- XX. lotação: a indicação do órgão em que o servidor público deva ter exercício;
- XXI. avaliação de Desempenho: instrumento que visa acompanhar e analisar o desempenho do servidor público durante o exercício das atribuições do cargo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498
CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos do Poder Executivo Municipal tem por objetivos:

- I. estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico-profissional dos servidores;
- II. criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;
- III. garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;
- IV. assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço;
- V. assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

TÍTULO II - DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

CAPÍTULO I - DO SISTEMA DE CARREIRAS

Art. 4º. O quadro permanente da área da saúde é formado pelo conjunto de carreiras e de cargos isolados, previstos no Anexo I.

Parágrafo único. O sistema de carreira visa valorizar o servidor público, mediante progressão continuada, cumpridos os requisitos meritocráticos.

Art. 5º. O anexo I contém:

- I. denominação do cargo;
- II. número de cargos existentes;
- III. carga horária semanal.

Art. 6º. O Quadro de Profissionais da Saúde é composto pelos seguintes quadros de cargos de provimento efetivo:

- I. quadro dos Profissionais de Nível Superior;
- II. quadro dos Profissionais de Nível Médio.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

TÍTULO III - DA SAÚDE DA FAMÍLIA

CAPÍTULO I - DA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA

Art. 7º. A Saúde da Família é a principal estratégia organizativa da Atenção Primária no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS do Município de Astolfo Dutra.

§1º. Entende-se por Saúde da Família a estratégia de reorientação do modelo assistencial da atenção básica, operacionalizada mediante a implantação de equipes multiprofissionais em unidades de saúde, responsáveis pelo acompanhamento de um número definido de famílias localizadas em determinada área geográfica, com atuação nas ações de promoção da saúde, prevenção, recuperação, reabilitação de doenças e agravos mais frequentes, bem como na manutenção da saúde desta comunidade.

§2º. A Saúde da Família é baseada nos princípios da universalidade e integralidade do atendimento e responsabilidade clínica e territorial das equipes.

Art. 8º. A Atenção Primária de Saúde tem como fundamentos e diretrizes:

- I. ter território definido, de forma a permitir o planejamento, a programação descentralizada e o desenvolvimento de ações que tenham impacto na saúde das coletividades que constituem aquele território;
- II. possibilitar o acesso universal e contínuo a serviços de saúde de qualidade e resolutivos, caracterizados como a porta de entrada aberta e preferencial da rede de atenção, acolhendo os usuários e promovendo a vinculação e corresponsabilização pela atenção às suas necessidades de saúde;
- III. assumir sua função central de acolher, escutar e oferecer uma resposta positiva, capaz de resolver a grande maioria dos problemas de saúde da população e/ou de minorar danos e sofrimentos desta, ou ainda se responsabilizar pela resposta, ainda que esta seja ofertada em outros pontos de atenção da rede;
- IV. adscrever os usuários e desenvolver relações de vínculo e responsabilização entre as equipes e a população adscrita garantindo a continuidade das ações de saúde e a longitudinalidade do cuidado;



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- V. coordenar a integralidade em seus vários aspectos, a saber: integração de ações programáticas e demanda espontânea; articulação das ações de promoção à saúde, prevenção de agravos, vigilância à saúde, tratamento e reabilitação e manejo das diversas tecnologias de cuidado e de gestão necessárias a estes fins e à ampliação da autonomia dos usuários e coletividades; trabalhando de forma multiprofissional, interdisciplinar e em equipe; realizando a gestão do cuidado integral do usuário e coordenando-o no conjunto da rede de atenção; e
- VI. estimular a participação dos usuários como forma de ampliar sua autonomia e capacidade na construção do cuidado à sua saúde e das pessoas e coletividades do território, no enfrentamento dos determinantes e condicionantes de saúde, na organização e orientação dos serviços de saúde a partir de lógicas mais centradas no usuário e no exercício do controle social.

Art. 9º. São características do processo de trabalho das equipes de Atenção Primária da Saúde:

- I. definição do território de atuação e de população sob responsabilidade das UBS (Unidades Básicas de Saúde) e das equipes;
- II. programação e implementação das atividades de atenção à saúde de acordo com as necessidades de saúde da população, com a priorização de intervenções clínicas e sanitárias nos problemas de saúde segundo critérios de frequência, risco, vulnerabilidade e resiliência;
- III. desenvolver ações que priorizem os grupos de risco e os fatores de risco clinicocomportamentais, alimentares e/ou ambientais, com a finalidade de prevenir o aparecimento ou a persistência de doenças e danos evitáveis;
- IV. realizar o acolhimento com escuta qualificada, classificação de risco, avaliação de necessidade de saúde e análise de vulnerabilidade tendo em vista a responsabilidade da assistência resolutiva à demanda espontânea e o primeiro atendimento às urgências;
- V. prover atenção integral, contínua e organizada à população adscrita;
- VI. realizar atenção à saúde na Unidade Básica de Saúde, no domicílio, em locais do território (salões comunitários, escolas, creches, praças, etc.) e outros espaços que comportem a ação planejada;



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- VII. desenvolver ações educativas que possam interferir no processo de saúde-doença da população, no desenvolvimento de autonomia, individual e coletiva, e na busca por qualidade de vida pelos usuários;
- VIII. implementar diretrizes de qualificação dos modelos de atenção e gestão tais como a participação coletiva nos processos de gestão, a valorização, fomento a autonomia e protagonismo dos diferentes sujeitos implicados na produção de saúde, o compromisso com a ambiência e com as condições de trabalho e cuidado, a constituição de vínculos solidários, a identificação das necessidades sociais e organização do serviço em função delas, entre outras;
- IX. participar do planejamento local de saúde assim como do monitoramento e a avaliação das ações na sua equipe, unidade e município, visando à readequação do processo de trabalho e do planejamento frente às necessidades, realidade, dificuldades e possibilidades analisadas;
- X. desenvolver ações intersetoriais, integrando projetos e redes de apoio social, voltados para o desenvolvimento de uma atenção integral;
- XI. apoiar as estratégias de fortalecimento da gestão local e do controle social; e
- XII. realizar atenção domiciliar destinada a usuários que possuam problemas de saúde controlados/compensados e com dificuldade ou impossibilidade física de locomoção até uma unidade de saúde, que necessitam de cuidados com menor frequência e menor necessidade de recursos de saúde e realizar o cuidado compartilhado com as equipes de atenção domiciliar nos demais casos.

Art. 10. Decreto definirá a área de abrangência de cada equipe de Saúde da Família, considerando os aspectos geográficos, sociodemográficos, de transporte e acesso do usuário e epidemiológicos.

§1º. Poderão ser fixadas áreas de especial interesse da Saúde da Família que exibam maior frequência de eventos de morbimortalidade ou a presença de fatores determinantes desses eventos, ou riscos ambientais.

§2º. A Estratégia de Saúde da Família deverá cadastrar e atender toda a população residente no território do Município.

§3º. Para as áreas de especial interesse da Saúde da Família e para atendimento da Zona Rural as equipes



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

multidisciplinares serão dimensionadas de acordo com as características e necessidade da população, observada a equipe mínima preconizada pelo Ministério da Saúde.

Art. 11. O número de equipes de Saúde da Família e a área de sua abrangência serão definidos por Decreto.

TÍTULO IV - DO REGIME FUNCIONAL

CAPÍTULO I - DO INGRESSO NOS QUADROS DA SAÚDE

Art. 12. A nomeação de profissionais para cargos dos Quadros da Saúde depende de habilitação legal, além da aprovação e classificação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Seção I - DA NOMEAÇÃO

Art. 13. A aprovação em concurso público não gera, por si só, o direito à nomeação, a qual obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação no concurso público, conforme as condições estabelecidas no edital, e dependerá da necessidade do preenchimento da vaga correspondente.

Parágrafo único: Nenhum concurso público terá o efeito de vinculação permanente do servidor a órgão público.

CAPÍTULO II - DO EXERCÍCIO

Art. 14. A fixação do local onde os profissionais da Saúde exercerão as atribuições específicas de seu cargo será feita por ato de lotação.

TÍTULO V - DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL

CAPÍTULO I - DA LOTAÇÃO

Art. 15. Os profissionais dos Quadros Saúde serão lotados:

- I. em unidade básica de saúde;
- II. em outro estabelecimento de saúde pertencente ao Município de Astolfo Dutra ou de entidade conveniada;
- III. na Secretaria Municipal de Saúde.

[Handwritten signature]



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

Parágrafo único. Os profissionais da Saúde poderão ser lotados em outra Secretaria em que houver demanda dos serviços pertinentes às atribuições específicas dos cargos previstos nesta lei.

Art. 16. Quando o profissional da Saúde tiver exercício em mais de um órgão, sua lotação será naquela em que prestar maior número de horas de trabalho.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor ocupar licitamente mais de um cargo, poderá haver lotação em mais de um órgão.

TÍTULO VI - DO REGIME DE TRABALHO

CAPÍTULO I - DO REGIME BÁSICO E DO REGIME ESPECIAL

Seção I - DO REGIME BÁSICO

Art. 17. A duração do trabalho normal do servidor público, estabelecida em lei ou regulamento, não poderá exceder a 8 (oito) horas diárias, salvo se realizada em regime de plantão.

§1º. O horário de expediente e de atendimento ao público de cada estabelecimento de saúde será estabelecido por Decreto do Prefeito Municipal.

§2º. O plantão será realizado em um dos seguintes regimes abaixo, de acordo com escala realizada pela Secretaria em que o servidor estiver lotado:

- a) 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso;
- b) Plantões em eventos e finais de semana, que exijam a presença de profissional da saúde;

§3º. A carga horária semanal será distribuída nos dias da semana, conforme escala definida pela Secretaria Municipal de Saúde.

§4º. É obrigatório o cumprimento da carga horária básica semanal de trabalho, sob pena de responsabilização do servidor por falta grave.

§5º. O servidor público ocupante do cargo de médico deverá cumprir a carga horária básica de trabalho, sendo vedada a liberação após o atendimento de número mínimo de consultas, sob



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

pena de responsabilização do profissional médico e da chefia imediata.

Art. 18. A carga horária dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do Quadro Geral é a seguinte de 30 (trinta), 36 (trinta e seis) ou 40 horas semanais, conforme previsto no Edital de Concurso Público.

Parágrafo único: Às unidades que exerçam atividades administrativas ou operacionais com funcionamento ininterrupto de 24 (vinte e quatro) horas é facultada a adoção do regime de trabalho em escala de revezamento, sendo a jornada de trabalho dos servidores de 6 horas diurnas, 12 (doze) horas diurnas ou 12 (doze) horas noturnas, de acordo com ato do Prefeito Municipal, observada a jornada semanal de cada cargo.

Seção II – DO REGIME ESPECIAL

Art. 19. Regime Especial é o regime de trabalho facultativo em que os servidores públicos exercem suas atividades com jornada especial de trabalho semanais.

Art. 20. O regime especial de trabalho para os profissionais dos Quadros da Saúde poderá ser adotado:

- I. constatada a vacância de cargo, até a realização de concurso público;
- II. substituição temporária de profissional, nos seus impedimentos legais;
- III. abertura de novos estabelecimentos de saúde, até a realização de concurso público.
- IV. para atuação na estratégia de saúde da família, obrigatório o cumprimento da carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único. O regime especial de trabalho, nos casos previstos nos incisos I, II e III deverá ser realizado somente durante o período necessário para a substituição ou vacância, limitado a 12 meses, prorrogável por até 12 meses.

Art. 21. Não é permitida ao ocupante de dois cargos públicos a adoção do regime especial de trabalho, ressalvada a hipótese de licenciar-se, sem vencimentos, de um deles.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

TÍTULO VII - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DA VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

CAPÍTULO I - DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 22. Fica instituída como atividade permanente no âmbito do Sistema Único da Saúde do Município do Município de Astolfo Dutra a capacitação de seus servidores, através da formação continuada, tendo como objetivos:

- I. criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício do cargo;
- II. capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados;
- III. estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores.

Parágrafo único. As ações de capacitação dos servidores serão consolidadas no Programa de Capacitação Profissional.

Art. 23. A capacitação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do atendimento à população, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, realizados em Escola de Governo ou instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários estabelecidos por cada secretaria.

CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 24. Será realizada anualmente Avaliação Especial de Desempenho a ser elaborada e aplicada pelo corpo administrativo de cada Secretaria Municipal. Parágrafo único. Serão avaliados:

- I. o cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria para cada órgão pertencente a sua estrutura organizacional;
- II. a qualidade do atendimento à população.

Art. 25. A avaliação obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 26. A coordenação geral da Avaliação Especial de Desempenho é de responsabilidade do Departamento de Recursos



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

Humanos, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, fornecendo todo apoio material e técnico, programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 27. A Avaliação Especial de Desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor, dando-lhe um prospecto de si, sendo para a Administração Pública Municipal um importante instrumento para:

- I. critério orientador para as chefias;
- II. treinamento;
- III. controle e seleção;
- IV. controle de eficiência pessoal;
- V. intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações interpessoais;
- VI. redução das áreas de atrito;
- VII. cumprir legislação no tocante à Avaliação Especial de Desempenho no estágio probatório do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos do §4º do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 28. Será nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, composta por cinco membros, indicados pelo Prefeito Municipal, sob a presidência o Secretário Municipal da pasta e assessorados pela Assessoria Jurídica do Município.

Art. 29. A Comissão terá como funções os seguintes itens:

§1º. Revisar os boletins de avaliação, adequando-os para melhor atender às necessidades do Município.

§2º. Revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação.

§3º. Receber relatório parcial ou final.

§4º. Emitir parecer sobre os resultados das avaliações.

§5º. Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação Especial de Desempenho, programas de treinamento e de acompanhamento



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

sócio funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos profissionais, melhorando assim a produtividade no Município.

§6º. Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

Art. 30. Os servidores só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 31. Ficam indicados para proceder a Avaliação Especial de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, e na falta destes a chefia imediatamente superior.

Parágrafo único: Poderão ser eleitas comissões específicas baseadas em cargos e grupos ocupacionais, dentro dos locais de trabalho, para em conjunto com as chefias imediatas, executarem a avaliação de desempenho dos servidores, com composição de até 03 (três) membros.

Art. 32. Os servidores durante o período de 03 (três) anos de cada avaliação sofrerão as seguintes avaliações:

I. 03 (três) avaliações:

- a) Ao completar 12 (doze) meses.
- b) Ao completar 24 (vinte e quatro) meses.
- c) Ao completar 36 (trinta e seis) meses.

II. a última avaliação será realizada 02 (dois) mês antes do fim do estágio probatório, objetivando relatório final e conclusivo para fins de conhecimento e futuros procedimentos;

III. cada processo avaliativo pode variar em 01 (um) e até 03 (três) meses de diferença.

Art. 33. A Avaliação Especial de Desempenho será processado nas seguintes etapas:

- I. constituição da comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
- II. contato com as chefias imediatas e servidores avaliados;
- III. avaliação Especial de Desempenho;
- IV. tabulação dos respectivos boletins;
- V. prazo de recursos;
- VI. relatório final e entrega dos certificados dos profissionais aprovados no processo de avaliação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

Art. 34. A Avaliação Especial de Desempenho levará em consideração o comportamento do servidor no cumprimento de suas atribuições e deveres funcionais e sua iniciativa na busca de opções para melhorar seu desempenho, permitindo o esclarecimento e a correção de possíveis falhas do servidor.

§1º. As avaliações de desempenho pressupõem a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliadores fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

§2º. Devolvidos os resultados tabulados pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, esta dará conhecimento à chefia imediata, que por sua vez dará ciência ao servidor da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

§3º. O servidor ao final de cada processo avaliativo, poderá recorrer à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, caso julgue-se prejudicado quanto às notas constantes do boletim de avaliação.

§4º. O servidor ao ter ciência do teor da avaliação do seu desempenho, assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação e respectivo recurso, caso necessário.

§5º. Cada recurso será analisado pela comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

Art. 35. Os critérios de todos fatores, deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o nível um e o nível seis, a saber:

- a) Nível 1: "Insatisfatório", quando o servidor em determinado fator, apresentar deficiências inaceitáveis em relação ao fator.
- b) Nível 2: "Franco", quando o servidor em determinado fator, não cumpre os resultados esperados para o fator.
- c) Nível 3: "Regular", quando o servidor em determinado fator necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados para o fator.
- d) Nível 4: "Bom", quando o servidor em determinado fator necessita de correções superficiais, sem comprometimento dos resultados esperados para o fator.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

e) Nível 5: "Ótimo", quando o servidor em determinado fator, se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator.

f) Nível 6: "Excelente", quando o servidor em determinado fator, já atingiu o desempenho como ideal para o fator.

Parágrafo único: Os fatores são descritos no boletim de avaliação, previsto no anexo único, deste decreto, com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

Art. 36. O boletim de avaliação é constituído por sete questões relacionadas aos fatores comportamentais e em caso de o servidor não atingir o mínimo necessário em cada avaliação, será considerado "insuficiente", devendo receber acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual será avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata e auxiliares.

Parágrafo único: Se na avaliação seguinte, o servidor que se encontrar em estágio probatório, não apresentar melhoramento que o eleve no mínimo a um nível acima, será aberto Processo Administrativo, com o objetivo, se for o caso, de efetuar seu desligamento.

Art. 37. A descrição dos fatores de avaliação serão:

- I. assiduidade: serão valorizadas de 0 (zero) a 16 (dezesesseis) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 05 (cinco) pontos para o conceito Regular, 09 (nove) pontos para o conceito Bom, 12 (doze) pontos para o conceito Ótimo e 16 (dezesesseis) pontos para o conceito Excelente;
- II. pontualidade: serão valorizadas de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 05 (cinco) pontos para o conceito Regular, 08 (oito) pontos para o conceito Bom, 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente;
- III. produtividade: serão valorizadas de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 05 (cinco) pontos para o conceito Regular, 08 (oito) pontos para o conceito Bom, 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente;



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- IV. senso de disciplina: serão valorizadas de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 05 (cinco) pontos para o conceito Regular, 08 (oito) pontos para o conceito Bom, 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente;
- V. capacidade de iniciativa e cooperação: serão valorizadas de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 05 (cinco) pontos para o conceito Regular, 08 (oito) pontos para o conceito Bom, 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente;
- VI. capacidade de aprendizado e desenvolvimento: serão valorizadas de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 05 (cinco) pontos para o conceito Regular, 08 (oito) pontos para o conceito Bom, 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente;
- VII. aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade: serão valorizadas de 0 (zero) a 14 (quatorze) pontos, sendo: 0 (zero) ponto para o conceito Insatisfatório, 03 (três) pontos para o conceito Fraco, 05 (cinco) pontos para o conceito Regular, 08 (oito) pontos para o conceito Bom, 11 (onze) pontos para o conceito Ótimo e 14 (quatorze) pontos para o conceito Excelente.

§1º. No critério de assiduidade considerar-se-ão os pontos perdidos por faltas não justificadas, contabilizadas no período de cada avaliação, na seguinte proporção:

- a. de 01 (uma) a 05 (cinco) faltas o servidor perderá 03 (três) pontos;
- b. de 06 (seis) a 10 (dez) faltas o servidor perderá 05 (cinco) pontos;
- c. acima de 10 (dez) faltas o servidor perderá 08 (oito) pontos.

§2º. Não perderá pontos as faltas legais, a sim definidas no Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Astolfo Dutra.

Art. 38. Os relatórios parciais indicarão obrigatoriamente:



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- a) As medidas de correções necessárias, em especiais as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado, com desempenho insuficiente
- b) As deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critérios de avaliação previstos neste decreto.

Art. 39. Caberá ao Departamento de Recursos Humanos adoção das medidas necessária para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenda sido considerado insuficiente.

TÍTULO VIII - DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

CAPÍTULO I - DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 40. A Promoção Horizontal é o desenvolvimento na carreira passando o servidor à classe superior à que ele se encontra, mediante titulação.

Parágrafo único. O servidor promovido a outro nível será enquadrado no mesmo grau de progressão horizontal que se encontrava antes da promoção.

Art. 41. A Promoção Horizontal é ato de competência do Prefeito e será concedida mediante requerimento do servidor devidamente instruído com prova de formação ou titulação própria do nível a que pretende ser elevado.

§1º. O pedido deverá ser analisado no prazo máximo de 30 dias úteis a contar do protocolo do requerimento.

§2º. A Promoção Horizontal será realizada no mês subsequente a sua concessão.

Art. 42. Para a concessão da Promoção Horizontal deverão ser observados os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

- I. somente será concedido se comprovado a realização de cursos em instituições autorizadas ou reconhecidos pelo MEC - Ministério da Educação.
- II. somente será concedido para cursos que possuam pertinência com as atribuições do cargo efetivo exercido pelo servidor, conforme regulamentação estabelecida por lei.
- III. entre uma promoção e outra deverá ser observado o interstício mínimo de 03 (três) anos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- IV. O servidor só poderá elevar uma classe de cada vez.
- V. o servidor estar em exercício das atribuições do cargo efetivo.

Art. 43. Não será concedida a promoção de que trata o artigo anterior, quando verificado o não cumprimento dos limites com a despesa total com pessoal, na forma dos artigos 19 e 20, c/c artigo 22, da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

- I. Caso não haja limite para a concessão do disposto neste capítulo o servidor deverá aguardar, até que haja disponibilidade dentro do limite previsto no parágrafo anterior.
- II. Havendo limite dentro do percentual, previsto no §4º da Lei de Responsabilidade Fiscal, serão concedidos os incentivos, que suportarem até o limite prudencial, seguindo a ordem cronológica de requerimento.

Art. 44. A Promoção Horizontal observará os seguintes percentuais referentes a classe A, escalonados para as demais classes de acordo com o percentual fixado para a progressão horizontal, conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

§1º. Os graus de promoção horizontal serão designados por letras maiúsculas de A à E, compreendendo 05 classes.

§2º. Cada Classe desdobra-se em 12 (doze) níveis, que constituem a linha vertical de progressão.

§3º. Os cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional, serão conferidos e/ou reconhecidos por uma comissão paritária de servidores e representantes indicado do Sindicato dos Servidores e constituída pelo Prefeito Municipal para este fim, e deverão obedecer, dentre outros, os seguintes requisitos à sua pontuação:

- a. carga horária mínima de 16 (dezesesseis) horas;
- b. serão computados apenas os cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional, concluídos no máximo 05 (cinco) anos anteriores à data do enquadramento.

§4º. A carga horária de cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional já utilizada para posicionamento na classe não será considerada para efeito de nova promoção horizontal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

§5º. Os títulos pós-graduação, mestrado e doutorado deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo ou relacionados com a área de atuação.

§6º. Os percentuais referentes as promoção horizontal não são cumulativos.

CAPÍTULO II – DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 45. Progressão é a passagem do servidor de um grau ao imediatamente subsequente do mesmo nível em que se encontra, mediante avaliação de desempenho.

§1º. Entre uma progressão e outra deve ser respeitado o interstício mínimo de 05 (cinco) anos, com aprovação em avaliação de desempenho no período.

§2º. O servidor aprovado em concurso público ingressará na carreira no grau A, no nível da titulação mínima exigida para o cargo.

§3º. A primeira progressão vertical somente será concedida após o cumprimento e aprovação no estágio probatório.

§4º. A progressão vertical será de 05 (cinco) pontos percentuais incidente sobre o grau imediatamente anterior.

§5º. Os graus de progressão vertical serão designados por letras maiúsculas de A à G, compreendendo 07 (cinco) classes.

§6º. Como condição para a progressão vertical, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

§7º. Decorrido o prazo previsto no §2º deste artigo, se o órgão não realizar processo de avaliação de desempenho, a progressão vertical dar-se-á automaticamente.

Art. 46. Para concessão da progressão vertical o servidor deve preencher os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

- I. ter cumprido o Estágio Probatório;
- II. encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para o servidor em desvio de função;



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- III. ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos, entre uma progressão e outra;
- IV. não ter sofrido penalidade de suspensão no exercício de suas atividades, no período aquisitivo.
- V. obtiver média de todas as avaliações no período avaliado de 03 (três) anos de no mínimo de 60% (sessenta por cento) do total de pontos, considerando-se insuficiente menos de 06 (sessenta pontos), sendo a pontuação de cada avaliação de 0 (zero) a 100 (cem), não tenha faltado ao serviço, sem justificativa, por mais de 10 (dez) dias úteis, durante o período de 03 (três) anos, não sendo consideradas as faltas legais assim definidas no Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Astolfo Dutra;

Parágrafo único. A mudança de grau de vencimento, em decorrência da progressão será concedida no mês subseqüente ao que o servidor completar o interstício mínimo, atendidas as condições previstas neste artigo.

Art. 47. A contagem de tempo para fins de progressão será suspensa nos casos seguintes, dando continuidade da contagem no dia subseqüente à reapresentação do servidor:

- I. licença para concorrer a cargo eletivo e desempenhar o respectivo mandato, quando for o caso;
- II. afastamento superior a 90 (noventa) dias consecutivos ou 120 (cento e vinte) dias alternados, no período de 03 (três) anos, por motivo de licença para tratamento de saúde.

Art. 48. As licenças, afastamentos ou disponibilidade não remunerados pelo Município interrompem a contagem de tempo para fins de progressão, em especial:

- I. o afastamento, seja por cessão ou não, para servir em outro órgão ou entidade da administração pública federal, estadual ou municipal, sem ônus para o Município;
- II. licença, sem remuneração, para tratar de interesses particulares ou para acompanhar o cônjuge servidor público;

Parágrafo único. A contagem de tempo para progressão será iniciada após o retorno do servidor às atividades do seu cargo no Município.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

Art. 49. O ocupante de cargo em comissão somente poderá concorrer à progressão no cargo em que seja titular em caráter efetivo.

§1º. Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo, na forma prevista nesta lei.

§2º. A progressão somente será concedida ao servidor afastado em decorrência do exercício de cargo em comissão, quando do retorno ao seu cargo efetivo, salvo se o servidor fizer opção pela remuneração do seu cargo efetivo.

Art. 50. A avaliação de desempenho, para fins de progressão vertical, será regulamentada por Ato do Prefeito e serão realizadas segundo modelos que venham a atender a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições que serão exercidas, devendo ser avaliados as competências técnicas, as competências comportamentais e o resultado produzido.

TÍTULO IX – DO SISTEMA RENUMERATÓRIO

CAPÍTULO I – DA REMUNERAÇÃO

Art. 51. A remuneração Profissionais da Saúde corresponde ao vencimento básico relativo à classe, ao nível de promoção e ao grau de progressão em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, conforme estabelecido nesta lei.

Art. 52. Fica instituída a Tabela de Vencimento dos cargos dos Profissionais da Saúde de Astolfo Dutra, na conformidade do Anexo III, integrante desta Lei.

Art. 53. A revisão geral estabelecida para os cargos de provimento efetivo deverá ser efetuada anualmente, por Lei específica, a ser apurada no mês de Janeiro de cada ano, e aplicado no mesmo mês sem distinção de índices, conforme disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal.

CAPÍTULO II – DA VERBA INDENIZATÓRIA

Art. 54. Além das verbas indenizatórias previstas no Estatuto do Servidor Público, poderão ser deferidos aos servidores



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

públicos do Município de Astolfo Dutra, os seguintes auxílios financeiros:

- I. plantões realizados pelos profissionais de saúde;
- II. incentivo financeiro dos programas do Governo Federal, transferidos ao Município de Astolfo Dutra.

§1º. O valor de cada Plantão, estabelecida para o Enfermeiro, Farmacêutico, Odontólogo, Médico e Técnicos em Enfermagem, com duração máxima de 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) horas cada um, será pago até o limite máximo de 18 (dezoito) plantões mensais para cada profissional.

§2º. Os valores dos incentivos serão distribuídos conforme dispuser em norma regulamentar do Executivo Municipal, autorizada por decreto.

Art. 55. A verba indenizatória instituída por esta Lei:

- I. possui natureza indenizatória e não remuneratória, e nesta condição não serão computadas para efeito do limite remuneratório previsto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal;
- II. não se incorporam à remuneração do servidor, para quaisquer efeitos;
- III. não são considerados para efeitos de 13º salário;
- IV. não configuram rendimentos tributáveis do servidor;
- V. não geram efeitos de incorporação em vencimento, proventos de aposentadoria e pensões.

TÍTULO X – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 56. O enquadramento do atual ocupante de cargo, concursado, na sistemática instituída nesta lei, dar-se-á em cargo de atribuições correspondentes, de denominação igual ou equivalente.

Parágrafo único. Para efeito do enquadramento de que trata este artigo, somente é exigível habilitação para os cargos correspondentes a profissões regulamentadas, ficando dispensada esta exigência para os demais cargos.

Art. 57. O enquadramento dos atuais ocupantes de cargo efetivo será efetuado por Decreto, levando-se em conta as progressões já concedidas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

Parágrafo Único. Será assegurado aos servidores o direito adquirido até a data de publicação desta lei, não interrompendo o prazo para a concessão das progressões vertical previstas em legislação anterior, revogadas por esta lei, sendo considerada a data de admissão do servidor para efeito da progressão vertical.

Art. 58. A remuneração do servidor é irredutível, mesmo que superior ao vencimento previsto nesta lei.

§1º. Caso o atual vencimento do servidor ultrapasse o valor estabelecido, perceberá ele a diferença a título de vantagem pessoal - VP.

§2º. Sobre a vantagem pessoal de que trata o parágrafo anterior, incidirão os mesmos índices dos reajustes gerais anuais.

TÍTULO XI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 59. Aos servidores municipais do Sistema Único da Saúde se aplica o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Astolfo Dutra.

Art. 60. Ficam extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município de Astolfo Dutra, ressalvados o direito adquirido.

Art. 61. Ficam extintos, automaticamente, os cargos instituídos por legislação anterior, que não constam dos anexos que integram esta Lei.

Art. 62. Integram a presente lei seus Anexos.

- I. Anexo I: Quadro de Cargos de Provimento Efetivo;
- II. Anexo II: Tabela de Promoção Horizontal Funcional da Carreira de cada cargo;
- III. Anexo III: Tabela de Vencimento da Progressão Vertical;
- IV. Anexo IV: Descrição dos Cargos;
- V. Anexo V: Ficha de avaliação de desempenho.

Art. 63. As despesas decorrentes do cumprimento da presente lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual vigente.

Art. 64. Os vencimentos previstos na Tabela dos anexos III serão devidos:



PREFEITURA MUNICIPAL DE ASTOLFO DUTRA

Praça Governador Valadares, 77 - (32) 3451-1385/1498

CNPJ 17.702.507/0001-90 - CEP 36780-000 - MG

- I. Promoção horizontal, por titulação, prevista nesta lei, da Classe A para a Classe B, partir da publicação desta lei, enquadrando todos os servidores, sem distinção, no padrão inicial;
- II. Progressão vertical, por tempo de serviço, prevista nesta lei, no mês de admissão do servidor, devendo os servidores serem enquadrados no padrão inicial, levando em consideração as progressões já existentes.

Art. 65. Ficam extintos os cargos de Auxiliar de Saúde e de Auxiliar de Enfermagem, reenquadrados os servidores ocupantes de tais cargos efetivos no cargo de Técnico de Enfermagem.

Parágrafo Único. Os servidores reenquadrados no cargo de Técnico de Enfermagem devem possuir curso técnico na referida área de atuação, bem como registro ativo junto ao Conselho de Classe, possuindo prazo de até 02 (dois) anos a contar da data de publicação desta lei para apresentação do diploma de conclusão do curso em escola credenciada pelo MEC e do comprovante de registro no referido Conselho.

Art. 66. Ficam extintos os cargos de Auxiliar Técnico em Saúde, Técnico em Laboratório e Técnico em Odontologia, a partir da publicação desta lei.

Art. 67. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 68. Ficam revogadas as disposições em contrário.

Dado e passado no Gabinete do Exmo. Sr. Prefeito Municipal de Astolfo Dutra, aos 23 (vinte e três) dias do mês de março de 2020.


BRUNO RIBEIRO

Prefeito de Astolfo Dutra