

LEI COMPLEMENTAR Nº 009/2008

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores da Prefeitura Municipal de Lajinha - MG e dá outras providências.

O Povo do Município de Lajinha por seus representantes na Câmara Municipal aprovou a seguinte Lei Complementar:

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Lajinha, Estado de Minas Gerais, na forma da presente Lei.

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores Públicos da Prefeitura Municipal de Lajinha tem os seguintes objetivos:

I - assegurar aos servidores integrantes do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal remuneração condizente com a natureza e complexidade do trabalho e a qualificação profissional exigida para o exercício do cargo ocupado;

II - promover o desenvolvimento e aperfeiçoamento permanente do servidor, visando sua valorização profissional e progressão na carreira;

III - assegurar a obtenção de recursos humanos capacitados e aptos ao desenvolvimento de suas funções;

IV - organizar as atividades de cada classe, de modo a que fique assegurado maior dinamismo e modernidade nos procedimentos próprios do Executivo.

V - Assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência e eficácia dos serviços da Prefeitura Municipal.

Parágrafo único - São parte integrante do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores da Prefeitura Municipal de Lajinha os seguintes Anexos:

I - Quadro de Cargos de Provimento em Comissão;

II - Tabela de Vencimentos dos Cargos de Provimento em Comissão;

III - Quadro de Cargos de Provimento Efetivo;

IV - Tabela de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo;

V - Atribuições dos Cargos de Provimento Efetivo;

VI - Atribuições dos Cargos de Provimento em Comissão..

Art. 3º - As atividades administrativas permanentes da Administração Direta do Município de Lajinha serão exercidas por servidores públicos ocupantes de cargos públicos, de provimento efetivo ou em comissão, na forma da Lei, considerando-se para seus efeitos:

I - Servidor: pessoa legalmente investida em cargo público ou titular da função pública correspondente;

II - Cargo efetivo: unidade de ocupação funcional permanente e definida, de natureza estatutária, cujo provimento dar-se-á por aprovação em concurso público;

III - Cargo em comissão: unidade de ocupação funcional provisória e de recrutamento amplo, correspondente ao exercício de direção, chefia, assessoramento, coordenação e supervisão cujo provimento dar-se-á por nomeação do chefe do Poder Executivo.

IV - Função Pública: conjunto de atribuições que, por sua natureza ou condições de exercício, não caracterizam cargo público e são cometidas a servidor público, nos casos e forma previstos em Lei;

V - Plano de Carreira: conjunto de normas que agrupa e define as carreiras do quadro dos servidores, correlacionando as respectivas classes de cargos a níveis de escolaridade e padrões de vencimento;

VI - Classe: agrupamento de cargos de provimento efetivo, de igual denominação e com atribuições de natureza correlata;

VII - Carreira: conjunto de classes iniciais e subsequentes, da mesma identidade funcional, integrados pelos respectivos cargos e dispostos hierarquicamente;

VIII - Quadro de pessoal: composto pelo número de cargos de provimento efetivo e em comissão correspondente a cada uma das classes estabelecidas;

IX - Função Gratificada: adicional pecuniário incidente sobre o vencimento base, pago ao servidor pelo efetivo desempenho de determinada função, exercida de forma temporária mediante designação pelo Chefe do Executivo;

X - Vencimento: retribuição pecuniária mensal, paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo que ocupa;

XI - Remuneração: retribuição pecuniária mensal, paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo que ocupa, acrescido dos adicionais a que tem direito;

XII - Nível: ordenação vertical do valor do salário de cada classe de cargos ou conjunto de cargos;

XIII - Grau: ordenação horizontal e seqüencial do valor do salário de cada letra na progressão do cargo inicial do servidor efetivo;

XIV - Avaliação de Desempenho Individual: processo contínuo de acompanhamento e avaliação que permite aferir o desempenho do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo;

XV - Atribuições do cargo: atividades que devem ser desempenhadas no cumprimento do objetivo do cargo;

XVI - Objetivo do cargo: conjunto de ações direcionadas e articuladas visando o cumprimento dos objetivos organizacionais da administração pública e interesses sociais;

XVII - Especificação do cargo: conjunto de requisitos físicos e mentais, responsabilidades e condições exigidas do ocupante do cargo;

XVIII - Formação: conjunto de requisitos profissionais adquiridos pela escolaridade, ao qual correspondem designações profissionais reconhecidas publicamente;

XIX - Qualificação: conjunto de aptidões, profissionais ou não, advindas da experiência, da vivência ou treinamento do servidor;

XX - Progressão: passagem do servidor ao grau imediatamente superior àquele em que estava posicionado na faixa de vencimento da respectiva classe e nível.

Art. 4º - As relações de trabalho existentes entre os servidores públicos municipais e a Prefeitura Municipal de Lajinha, reger-se-ão pelo estabelecido na presente Lei, complementada pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Lajinha, instituído pela Lei nº 568, de 30 de setembro de 1.983, e alterações posteriores.

Art. 5º - O Município de Lajinha assegurará aos servidores municipais os direitos previstos no art. 7º, incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, C/C § 3º do art. 39 da Constituição Federal.

Art. 6º - A Prefeitura Municipal de Lajinha adotará o Regime Jurídico Único para os seus servidores.

TÍTULO II DOS CARGOS

Art. 7º - Os cargos têm por objetivo:

I - definir as atividades e orientar as ações a serem executadas pelo servidor;
II - atender aos interesses sociais e da Administração Municipal;
III - fornecer as informações por meio de sua descrição, que servirão para o desenvolvimento e gestão de recursos humanos e, em especial, à respectiva avaliação.

Art. 8º - Os cargos serão classificados como:

I - efetivo, de provimento mediante concurso público;
II - em comissão, de recrutamento amplo de livre nomeação e exoneração do chefe do Poder Executivo, reservado o mínimo de 30% (trinta por cento) para serem preenchidos por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo.

Art. 9º - A denominação, nível, símbolo código, carga horária, atribuição e requisitos de investidura dos cargos efetivos e comissionados estão especificados nos Anexos I, II, V e VI, parte integrante desta Lei.

TÍTULO III DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 10 - A jornada de trabalho dos servidores municipais de Lajinha será de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único - será respeitada a jornada de trabalho diferenciada estabelecida em lei, ou em convenções de trabalho.

Art. 11 - Os valores dos níveis de vencimentos constantes dos Anexos II e IV corresponderão à duração normal de trabalho pertinente a cada cargo.

§ 1º - O acréscimo ao período normal de trabalho será remunerado proporcionalmente, observado o regime jurídico do serviço extraordinário.

§ 2º - Somente será autorizado serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas diárias.

TÍTULO IV DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Art. 12 - As Carreiras dos Servidores Públicos Municipais de Lajinha são expressas por grupamentos de cargos, níveis e graus, compondo o quadro permanente dos servidores públicos municipais, constante do Anexo III da presente lei.

§ 1º - Integram as Carreiras apenas os cargos de provimento efetivo.

§ 2º - A carreira inicia-se no grau "A" e encerra-se no grau "O", conforme tabela constante do Anexo IV desta lei.

Art. 13- O ingresso na carreira se dará na classe, nível e grau inicial do cargo, mediante prévia aprovação em concurso público de provas e títulos, observada, no provimento, a ordem de classificação.

Art. 14 - Os cargos efetivos, o número de vagas e o salário inicial da carreira são os explicitados nos Anexos III e IV da presente lei.

Art. 15 - As atribuições e requisitos inerentes aos ocupantes de cargos de provimento efetivo e em comissão são os constantes dos Anexos V e VI, com jornada de trabalho prevista nos Anexos I e III, todos desta lei.

Art. 16 - A evolução do servidor na carreira dar-se-á mediante avaliação de desempenho individual, titulação e escolaridade adicional.

Parágrafo único – Os critérios para a definição da evolução do servidor efetivo na carreira são os estabelecidos nos artigos 27 a 37 desta lei.

Art. 17 - O processo seletivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou provas e títulos.

Art. 18- São estáveis, após três anos de efetivo exercício, os servidores públicos municipais nomeados em virtude de concurso público e desde que aprovados em avaliação especial de desempenho.

Art. 19 - O Quadro Geral de Cargos de Provimento em Comissão, contendo o número de vagas, nível, símbolo e o salário respectivo, são os estabelecidos nos Anexos I e II desta lei.

TÍTULO V DA REMUNERAÇÃO

Art. 20 - As classes de cargos de provimento efetivo estão agrupadas em séries de classes, hierarquizadas em **16 (dezesseis)** níveis, correspondendo, a cada um, uma faixa salarial com 15 (quinze) graus, cujos valores são fixados na Tabela de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo, constante do Anexo IV, desta lei.

Parágrafo único – Entre cada grau, progredido horizontalmente na tabela de vencimentos, será mantida a variação de 3% (três por cento).

Art. 21 - As classes dos cargos de provimento em comissão estão dispostas em 5 (cinco) níveis, correspondendo a cada um, um valor de vencimento conforme Tabela de Vencimentos de Cargos de Provimento em Comissão, conforme Anexo II, desta lei.

Parágrafo único – O subsídio dos Secretários Municipais será fixado por lei específica de iniciativa da Câmara Municipal, observado o que dispõem os arts. 37, X e XI, 39, § 4º, 150, II, 153, § 2º, I, da Constituição da República.

Art. 22 - O valor atribuído em virtude desta lei a cada nível de vencimento corresponde à jornada de trabalho prevista no artigo 10, excetuando-se os casos em que a diminuição de jornada se fizer em virtude de lei.

Art. 23 - O servidor, em efetivo exercício de cargo de provimento efetivo, tem direito exclusivamente:

I - ao vencimento base do nível e grau da respectiva classe quando da investidura;

II - ao vencimento do nível a que for posicionado em razão de progressão horizontal, obtida por desempenho individual, titulação ou escolaridade adicional;

III - a vantagem prevista em legislação pertinente, desde que cumpridos os requisitos necessários.

Art. 24 - O titular de cargo de provimento efetivo nomeado para cargo de provimento em comissão pode optar:

I - pelo vencimento do cargo em comissão;

II - pela continuidade de percepção do vencimento de seu cargo efetivo acrescido de adicional correspondente a 20% (vinte por cento) do valor do vencimento do cargo em comissão, o

qual não se incorporará, em nenhuma hipótese, aos proventos da aposentadoria e pensão a que o servidor fizer jus.

Art. 25 - Os vencimentos dos servidores públicos municipais corresponderão aos níveis, graus e valores estabelecidos por lei, cujo enquadramento dar-se-á dentro da faixa de vencimentos do seu cargo, e terá como base o valor do grau inicial.

§ 1º - Os vencimentos e salários dos servidores públicos municipais são irredutíveis na forma do inc. XV do art. 37 da CF/98.

§ 2º - Os reajustes salariais dos servidores públicos municipais serão concedidos de acordo com a disponibilidade financeira do Município, observados, porém, os dispositivos Constitucionais vigentes, mediante projeto de Lei Ordinária de iniciativa do Executivo, aprovada pelo Legislativo, tendo como **data-base o mês de abril** de cada ano.

Art. 26 - É vedada a acumulação remunerada de cargos e proventos, salvo nos casos definidos no art. 37, inciso XVI da Constituição Federal.

TÍTULO VI
DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
CAPÍTULO I
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 27 - Progressão horizontal é a passagem do servidor público municipal detentor de cargo de provimento efetivo ao grau imediatamente superior àquele que estava posicionado na faixa de vencimento da respectiva classe e nível, quando da obtenção de nova titulação ou habilitação e de resultados positivos em sua avaliação de desempenho.

§ 1º - O servidor somente poderá concorrer à progressão horizontal se estiver no efetivo exercício de seu cargo ou ocupando cargo em comissão ou função gratificada.

§ 2º - O detentor de título declaratório de estabilidade financeira de cargo de provimento em comissão concorrerá à progressão pelo seu cargo efetivo, constante do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, ainda que não resulte em ganho salarial imediato.

§ 3º - Não terá direito à progressão horizontal o servidor municipal:

I - afastado das funções específicas de seu cargo;
II - afastado por interesse particular;
III - afastado por licença médica por período superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou não;

IV - punido disciplinarmente;

V - cumprindo estágio probatório

VI - não ter alcançado conceito favorável na avaliação de desempenho individual.

§ 3º - Não perderá direito à progressão o servidor afastado em razão de:

I - férias;

II - casamento, até 8 (oito) dias;

III - luto, até 8 (oito) dias, pelo falecimento de cônjuge, pais, filhos ou irmãos;

IV - exercício de cargo em comissão;

V - licença para tratamento de saúde inferior a 180 (cento e oitenta) dias;

VI - licença para gestação ou paternidade.

VII - mandato eletivo ou sindical.

Art. 28 - Terá o servidor municipal detentor de cargo de provimento efetivo, direito à progressão horizontal de 01 (um) grau na tabela de vencimentos:

I - a cada três (03) anos de efetivo exercício, por avaliação de desempenho individual, calcada no mérito;

II - a cada dois (02) anos de efetivo exercício, por titulação, qualificação ou escolaridade complementar, obtida através de cursos promovidos por entidades reconhecidas.

Art. 29 - Para efeito inciso II do artigo anterior, somente serão considerados como título, qualificação ou escolaridade complementar, aquele obtido pelo servidor após o seu ingresso no executivo municipal.

§ 1º - O título ou qualificação, obtidos anteriormente ao ingresso do servidor no executivo municipal serão considerados apenas como prova de títulos para o concurso público prestado pelo servidor.

§ 2º - Os certificados para titulação ou qualificação de que trata o artigo serão avaliados na forma que dispuser o regulamento.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO POR AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 30 - A progressão por avaliação de desempenho individual ocorrerá a cada três (03) anos de efetivo exercício, mediante avaliações anuais, conforme dispuser o regulamento a ser baixado pelo Poder Executivo.

§ 1º - O processo de avaliação de desempenho do servidor será realizado por meio de:

I - auto avaliação;

II - avaliação gerencial.

§ 2º - Na forma do regulamento, os critérios de avaliação de que trata este artigo poderão ser acrescidos ou desdobrados em subfatores, para fins de avaliação de desempenho, de acordo com as características e complexidade de cada cargo.

Art. 31 - Para fazer jus à progressão por avaliação de desempenho individual o servidor deverá, cumulativamente:

I - obter, na média do resultado das três avaliações, conceito favorável correspondente a pelo menos 75% (setenta e cinco por cento) da soma total dos pontos atribuídos aos fatores de avaliação;

II - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos entre uma progressão e outra;

III - estar em efetivo exercício de suas funções.

§ 1º - Caso não alcance o grau mínimo de desempenho, mesmo que preenchido o requisito de habilitação ou titulação, o servidor permanecerá na situação em que se encontra devendo, novamente, cumprir interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício, para efeito de nova apuração de merecimento.

§ 2º - Em qualquer fase da avaliação, será assegurado ao servidor a ampla defesa.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO POR TITULAÇÃO

Art. 32 - A progressão por titulação ocorrerá a cada dois anos, de efetivo exercício, mediante titulação, qualificação ou conclusão de escolaridade complementar, obtida em entidades reconhecidas pelo Ministério da Educação e Cultura - Mec ou aprovadas pela Secretaria Municipal de Administração.

Art. 33 - Para fazer jus à progressão por titulação, qualificação ou escolaridade complementar o servidor deverá, cumulativamente:

I - obter, em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC, as habilitações ou titulações especificadas no art. 34 desta Lei.

II - cumprir o interstício mínimo de dois (02) anos de entre uma progressão e outra;

III - estar em efetivo exercício de suas funções.

Parágrafo único - Em qualquer fase da avaliação, será assegurado ao servidor a ampla defesa.

Art. 34 - A titulação, qualificação ou escolaridade complementar obtida pelo servidor, independentemente de sua área de atuação, são as adiante relacionadas:

I - curso, de no mínimo 80 (oitenta) horas, promovido pela Prefeitura;

II - curso de pós-graduação *lato sensu* com duração igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas;

III - curso de Mestrado;

IV - curso de Doutorado.

§ 1º - Os títulos aos quais se referem o *caput* do artigo não serão, em hipótese alguma, acumuláveis;

§2º O servidor aprovado em concurso para o qual se exija habilitação ou titulação inferior àquela que possua deverá cumprir interstício mínimo de 3 (três) anos no cargo, a partir da nomeação, período necessário para ser submetido ao processo de avaliação de desempenho relativo ao estágio probatório e fazer jus, caso preencha os requisitos, à progressão correspondente à sua habilitação ou titulação.

§ 3º - O comprovante de curso que habilita o servidor a progressão é o certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor ou por documento que o substitua.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 35 - A avaliação de desempenho individual tem como finalidade:

I - ser requisito necessário para a progressão horizontal do servidor, na tabela de vencimentos do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores Públicos de Lajinha;

II - a aplicação de pena de demissão de servidor municipal por reiterada insuficiência de desempenho, conforme dispuser o regulamento.

Parágrafo único - O processo de avaliação de desempenho do servidor será realizado por meio de:

I - auto-avaliação;

II - avaliação gerencial.

Art. 36 - A avaliação de desempenho individual do servidor será feita de forma permanente e apurada pela Chefia imediata, através do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, cujo resultado será analisado e avaliado por Comissão de Avaliação, e por Comissão de Recursos, observadas as normas estabelecidas em regulamento específico, bem como os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

§ 1º - O Formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido pela chefia imediata.

§ 2º - Havendo, entre a chefia imediata e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, este poderá recorrer ao Avaliador.

§ 3º - Para realizar nova avaliação a chefia imediata poderá discutir com o servidor de forma a produzir um resultado que represente o consenso de ambas as partes.

§ 4º - Caso não seja possível o consenso e ratificada, pela chefia imediata, a primeira avaliação, caberá à Comissão de Avaliação pronunciar-se.

§ 5º - em qualquer fase da avaliação será assegurado ao servidor o contraditório e a ampla defesa

Art. 37 - A chefia imediata deverá enviar, sistematicamente, ao órgão de recursos humanos da Secretaria Municipal de Administração, para registro na ficha funcional, os dados e informações necessárias à aferição do desempenho do servidor do magistério.

TÍTULO VII DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

Art. 38 - Para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público poderá haver contratação de pessoal pelo prazo de até 180 (cento e oitenta) dias prorrogável por novo período.

§ 1º - A contratação prevista neste artigo se dará exclusivamente para:

I - combater surtos endêmicos e epidêmicos;

II - fazer recenseamento;

III - atender a situações de calamidade pública;

IV - substituir servidor em função de prejuízos ou perturbações na prestação de serviços públicos essenciais;

V - campanha de saúde pública;

VI - necessidade de pessoal em decorrência de demissão, licença, exoneração, falecimento e aposentadoria, nas unidades de prestação de serviços essenciais, estando em tramitação processo para realização de Concurso Público;

VII - atender às necessidades do magistério nos casos de licença de servidor por período superior a 30 (trinta) dias;

VIII - executar serviços de obras declaradas de emergência;

IX - atender a outras situações de urgência que vierem a ser definidas em lei.

§ 2º - O contrato temporário será devidamente motivado.

§ 3º - A remuneração do servidor contratado terá como referência máxima, o salário básico correspondente ao do cargo do servidor efetivo substituído.

TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 39 - O Edital de concurso estabelecerá os critérios para avaliação, além de outras, da prova de títulos.

Art. 40 - A carga horária dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e em comissão da Prefeitura é de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único - Serão mantidas as cargas horárias definidas em legislação específica de categoria profissional na forma desta lei.

Art. 41 - Extingue, nos termos do inc. XIV do artigo 37, da Constituição Federal/88 a gratificações de função, o adicional por tempo de serviço (quinqüênio administrativo), bem como o apostilamento adquirido em virtude de título declaratório, previstos nos artigos 196, e seu parágrafo único, da Lei 568 de 31 de setembro de 1.983 e artigos 26 e 30 da Lei nº 820, de 28 de outubro de 1.997.

Art. 42 - A gratificação de função a que se refere o artigo anterior passa a integrar o valor do vencimento do cargo de provimento em comissão previsto no Anexo II desta Lei.

Art. 43 - Transforma em Vantagem Pessoal, o adicional por tempo de serviço e o apostilamento mencionados no artigo 41 desta Lei, concedidos até a data de publicação desta Lei, sobre a qual não incidirá qualquer acréscimo ou correção posterior, nos termos do inc. XIV, do artigo 37 da Constituição Federal.

§ 1º - Para fins de cálculo do montante da vantagem pessoal, o tempo de serviço da gratificação por tempo de serviço (quinqüênio) será considerado até a data de publicação desta lei.

§ 2º - O valor recebido a título de apostilamento, a ser convertido em Vantagem Pessoal, corresponde à diferença entre o valor do salário básico do cargo de provimento efetivo do servidor e o valor do cargo de provimento em comissão exercido.

§ 3º - Os critérios para cálculo e apuração do montante da vantagem pessoal serão definidos por ato do Poder Executivo.

Art. 44 - É assegurado ao titular do cargo de Procurador Geral do Município, código CPC 008, nível Especial, símbolo AP, e Procurador Municipal, código CPE 016, nível XII, símbolo NS previsto nos Anexos I e III da presente lei, quando no exercício de atividade jurídica, o direito ao disposto no artigo 23 da Lei Federal nº 8.906/94 e no artigo 389, parte final da Lei Federal 10.406/02 a ser exercido nos feitos em que atuar, e na forma a ser regulamentada por ato do Prefeito Municipal.

Art. 45 - Ficam instituídos os honorários, como forma de remunerar o servidor que atuar como instrutor em programas de capacitação, devidamente reconhecidos e autorizados pelo Secretário Municipal de Administração e homologados pelo Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único - O valor dos honorários será calculado tomando-se por base o valor correspondente ao número de horas de treinamento realizado, multiplicado pelo dobro do valor do vencimento/hora do servidor.

Art. 46 - Fica instituído o Quadro de Distribuição e Lotação dos Cargos de Provimento Efetivo da Administração Pública Municipal, a ser elaborado por ato do Poder Executivo.

Art. 47 - O Município poderá implantar programas de estágio nos termos da legislação específica, com vistas à iniciação profissional de estudantes.

Art. 48 - Esta lei será regulamentada por Decreto do Poder Executivo

Art. 49 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento anual.

Art. 50 - Revogam-se as disposições em contrário, em especial as Leis Municipais nº 770, de 10 de março de 1997, nº 820, de 28 de outubro de 1.997, nº 850, de 30 de abril de 1.998, nº 853, de 25 de maio de 1998, nº 876, de 18 de dezembro de 1998, nº 947, de 05 de maio de 2.000, nº 980, de 26 de dezembro de 2.000, nº 981, de 26 de dezembro de 2.000, nº 2.031, de 28 de dezembro de 2.001, nº 1.034, de 28 de dezembro de 2.001, 1.037, de 28 de dezembro de 2.001, nº 1.092, de 26 de

dezembro de 2.002, nº 1.140, de 01 de abril de 2004, nº 1.151, de 23 de maio de 2.004, nº 1.162, de 22 de dezembro de 2.004 e demais alterações posteriores.

Prefeitura Sede Administrativa do Município de Lajinha – MG, aos 08 dias do mês de Abril de 2008.

SEBASTIÃO MOREIRA BASTOS
Prefeito Municipal de Lajinha-MG