Ofício 01/2025/PsicólogosADMGeral

Sorriso/MT, 21 de maio de 2025.

Ao Excelentíssimo Senhor Prefeito
Alei Fernandes
Sorriso/MT

Gabinete do Prefeito
Recebido Em:
22/05/25

Andreia M. Goulart
Chefe de divisão
Matrícula 1445
Sec. Mun. De Assistência Social
RECEBIDO

C/C
Daniela Marsola
Secretária Interina de Assistência Social

C/C
Mara Chaves Fernandes
Secretária da Mulher e da Família

Ana Paula C.B. Duarte
Mat. 15412 - SEMFA
Pref. Mun. Sorriso

Prezado(a),

Psicólogos de todo o País reivindicam desde 2016 (9º Congresso Nacional da Psicologia), a definição de uma carga horária para esta categoria em diversos setores do trabalho. O esforço para reduzir a jornada de trabalho constitui, em uma tendência histórica que visa a assegurar qualidade de vida da população. Algumas profissões, como a Psicologia, têm peculiaridades que fazem da redução da jornada de trabalho muito mais que um sinal de desenvolvimento social, uma verdadeira necessidade para assegurar e proteger a saúde física e mental dos profissionais.

O Profissional da Ciência Psicológica, no seu dia a dia inserido nas diversas áreas em que atua - na Assistência Social, Educação, Saúde, Administração, entre outros setores, precisa enfrentar uma grande gama de conteúdos emocionais oriundos de situações geradoras de estresse, ansiedade, depressão, agressividade, compulsões, transtornos mentais, dificuldades de aprendizagem e muitos conteúdos substancialmente difíceis, que demandam enormes cuidados e que impactam evidentemente na saúde das trabalhadoras e trabalhadores.

Em 2024, criou-se o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, por meio da Lei nº 14.831/24, estimulando as empresas a adotarem medidas para proteger a saúde mental dos trabalhadores, incluindo a síndrome de *burnout*. A NR-1, atualizada em 2024, também reforça a importância da avaliação e gestão de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, com foco em prevenir e tratar doenças como *burnout*.

O motivo para reduzir a jornada de trabalho do(a) psicólogo(a), não serve apenas ao interesse de preservar a saúde mental e psíquica do profissional, mas, igualmente, ao empenho de assegurar a qualidade de seu trabalho à população. Portanto a redução da Jornada de

Scanned with CamScanner

trabalho do Psicólogo trará benefícios a ambos: Servidores da rede municipal e a População que terá assegurada a qualidade do atendimento psicológico tão necessário atualmente, diante de um contexto nacional carregado de sofrimento Mental e Social.

É de conhecimento que a frustração com o trabalho impacta de muitos modos no desempenho do serviço prestado, além de gerar problemas trabalhistas, como afastamentos, ausências e doenças de trabalho, o que impacta diretamente na economia.

Outras profissões, como Serviço Social e Fisioterapia, já conquistaram o trabalho semanal de 30 horas. Os resultados dessa prerrogativa conquistada não apontam, absolutamente, para a diminuição de produtividade, mas para seu aumento. Ao contrário do que intui o senso comum, estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que o aumento de duração de horas não está, de forma alguma, associado ao aumento da produtividade. Antes, a excessiva carga de trabalho a diminui: um aumento de 10% no tempo de trabalho diminui a produtividade em 2,4%. Sendo assim, a diminuição de horas trabalhadas, longe de prejudicar a produtividade, aumenta a eficiência laboral e, assim, a qualidade dos serviços prestados.

Faz-se necessário ressaltar que, a aprovação das trinta horas (30h) dos(as) psicólogos(as) da Prefeitura de Sorriso-MT, nivelaria todos os profissionais da psicologia à esta jornada de trabalho, sejam os que possuem jornada de trabalho atual de 40 horas semanais, sejam os que trabalham 20 horas por semana, sendo que estes últimos possuem interesse na ampliação de sua jornada para 30 horas. Essa deliberação seguiria a mesma coerência aplicada às outras profissões, tais como: Fisioterapia, Terapia Ocupacional e Serviço Social que já conquistaram a jornada semanal de 30 horas, cujos resultados têm sido positivos. Se o entendimento é que os serviços devem ser multidisciplinares, integrais e intersetoriais há de se garantir condições isonômicas, para usuários e profissionais, considerando, evidentemente, as especificidades de cada profissão.

Vale destacar que no final do ano de 2023, houve uma revisão no salário base do cargo de Assistente Social, que passou a vigorar em maio/2024; em que o referido cargo, passou a ter o mesmo honorário do cargo dos psicólogos. Assim, gerou-se uma discrepância salarial, já que a carga horária exercida pelos profissionais da psicologia é de 40 horas semanais, e dos assistentes sociais de 30 horas semanais. Desta forma, torna-se mais importante a isonomia entre estes cargos, com a redução da jornada dos psicólogos; que por exemplo, dentro da política pública do Sistema Único de Assistência Social, atuam de forma conjunta e articulada.

Muitos municípios já aprovaram Leis Municipais e Estaduais, cito: Gravataí e Sapiranga no Rio Grande do Sul; Jaboticabal, Guarulhos e Osasco em São Paulo; Campo-Grande/MS e Estados como Rio de Janeiro, São Paulo, e Piauí, sendo estes, apenas alguns exemplos. Importante destacar que recentemente (Lei Nº 2.179 de 23 de junho de 2023) no Município de Primavera do Leste no Estado do Mato Grosso foi aprovado as 30 horas para os Psicólogos.

Scanned with CamScanner

O município de Sorriso por destacar-se no Estado do Mato Grosso, como a sexta economia e em desenvolvimento constante, apresenta condições para garantir que esta Lei seja aprovada.

É valido ressaltar que numa população de 110.000 (conforme IBGE 2022) em Sorriso, há a necessidade de mais psicólogos atuando com qualidade. Considerando que reduzir a jornada de trabalho do psicólogo, entretanto não serve apenas ao interesse de preservar a saúde mental e psíquica do profissional, mas também ao empenho de assegurar a qualidade de seu trabalho à população por meio de ter tempo para se especializar visando melhorar a sua condição de atender (organização dos processos de trabalho), pois quem cuida precisa estar bem para cuidar do outro, tanto na saúde mental, física e também capacitado.

Em anexo a este documento, encontra-se o Ofício nº 074/2024/DIR/CRP18ª Região MT emitido pelo CRP – Conselho Regional de Psicologia em apoio à nossa categoria na redução da jornada de trabalho. Também, encaminhamos modelo de projeto de lei, com devidos fundamentos.

Certos de contarmos com a vossa compreensão e na expectativa da resolutividade da situação exposta, o coletivo de psicólogos atuantes na Administração Geral da Prefeitura de Sorriso/MT, se coloca à disposição para maiores esclarecimentos e diálogo sobre a questão. Inclusive, sugerimos uma reunião entre os profissionais e a administração municipal para elucidar quaisquer dúvidas a respeito de tal reinvindicação.

Adriana Ap. Ucenya
Andrea B. Jascowski
Milena P. Fabrino

Adriana R. M. Acosta
Milena Flávia Bigeno Mendes.
Andréia Cristina de Melo Reis.
Stefani Coratti Canova
Claudinelle Goffi Carnezelli
Ariel Dapper Furtado
Jonathan Adolfo
Cassia Sigrid Camargo Carvalho.
Mariane Genevier.

Scanned with CamScanner

SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA - 18ª REGIÃO
JURISDIÇÃO MATO GROSSO

CRP18MT

Ofício nº 074/2024/DIR/CRP18ª Região MT

Cuiabá, 14 de Maio de 2025.

À Sra.
Fabiana Aparecida Uemura
Psicóloga em Sorriso/MT

Assunto: Apoio à mobilização pela redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais de psicólogas(os) no município de Sorriso/MT

Prezada Senhora,

O Conselho Regional de Psicologia da 18ª Região – Mato Grosso (CRP18-MT), no uso de suas atribuições legais e regimentais, conferidas pela Lei nº 5.766/71 e pelo Decreto nº 79.822/77, que orientam, disciplinam e fiscalizam o exercício profissional da Psicologia no Brasil, manifesta-se a respeito da solicitação apresentada pelas psicólogas atuantes no município de Sorriso, que requerem subsídios para o diálogo com o poder público local sobre a instituição da jornada semanal de trabalho de até 30 horas para a categoria.

1. Destacamos, em primeiro lugar, que a pauta da redução da jornada de trabalho reflete uma ampla e contínua mobilização nacional da categoria. Essa demanda está formalmente expressa no Projeto de Lei nº 1.214/2019, que propõe a alteração da Lei nº 4.119/1962 — que regulamenta a profissão de psicóloga(o) — a fim de fixar em até 30 horas semanais a carga horária da profissão. O referido projeto, prioritário para o Conselho Federal de Psicologia (CFP), tramita em caráter conclusivo nas comissões da Câmara dos Deputados, já tendo sido aprovado nas Comissões de Seguridade Social e Família (CSSF) e de Trabalho, Administração e Serviço Público (CTASP), e atualmente encontra-se em análise na Comissão de Finanças e Tributação (CFT).

Rua 40, nº120, Boa Esperança, Coxipó, Cuiabá/MT
CEP: 78068-536, Tel: (65) - 3627 7188 E-mail: crpmt@crpmt.org.br

Scanned with CamScanner

2. Ressaltamos que a defesa pela redução e fixação da jornada semanal de até 30 horas – conforme sustentada pelos principais órgãos[1] de representação da Psicologia no país, incluindo este Conselho – fundamenta-se em uma série de argumentos consistentes, que passamos a expor na íntegra:

1) As dificuldades inerentes ao exercício da profissão de Psicologia, que lida diretamente com problemas ligados aos cuidados com a saúde que tornam insalubre as jornadas extensas de trabalho.
2) O adoecimento constatado da psicóloga e do psicólogo que cumprem jornadas extenuantes de trabalho, o que impacta evidentemente na saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores e, por conseguinte, no próprio equipamento em que está lotado.
3) O fato de que a jornada de trabalho de até trinta horas para a psicóloga e o psicólogo já ser prevista na legislação de parte considerável de municípios e estados, o que torna infundado o argumento de aumento de orçamento.
4) A comprovação da Organização Internacional do Trabalho de que a diminuição de horas trabalhadas, longe de prejudicar a produtividade, aumenta a eficiência laboral e, assim, a qualidade dos serviços prestados.
5) A redução de jornada de trabalho tornará equânime relações de trabalho em que eles desempenham funções semelhantes a outras profissões que já cumprem jornada de trabalho de até trinta horas, como dos assistentes sociais.
6) O exercício profissional de Psicologia demanda trabalhos externos à prática em si, como é a obrigação dos registros de todos os serviços realizados e, também, do aperfeiçoamento profissional contínuo.
7) As profissões regulamentadas da saúde que já lograram a jornada semanal de até trinta horas, como o Serviço Social e a Fisioterapia, asseveram que houve melhoria considerável na organização dos processos de trabalho.
8) Pesquisas indicam que 40% das(os) trabalhadoras(es) da área da saúde já cumprem jornada de até trinta horas, o que indica que não haverá impacto orçamentário nos entes federados, com a melhoria da qualidade de vida da psicóloga e do psicólogo.
9) Uma lei da União auxiliará a uniformizar legislações de outros entes federados, de modo a garantir condições de trabalho mais isonômicas entre profissionais que integram equipes multiprofissionais.

---

[1] Em página oficial que mantém informações atualizadas sobre a tramitação do projeto de Lei 1214/2019: https://site.cfp.org.br/psicologia30horas/, alguns dos órgãos que subscrevem as razões para o estabelecimento da jornada de trabalho da Psicologia em 30 horas são: O Sistema Conselhos de Psicologia, composto pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) e pelos 24 Conselhos Regionais de Psicologia (CRP), a Federação Nacional dos Psicólogos (FENAPSI), a Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) e o Fórum de Entidades Nacionais da Psicologia Brasileira (FENPB).

Scanned with CamScanner

10)A defesa da jornada semanal de até trinta horas para a Psicologia insere-se na defesa da saúde como direito universal e articula-se com a defesa de políticas públicas no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) e do Sistema Único de Assistência Social (SUAS).

3. Enfatizamos que a luta pela jornada de 30 horas não é apenas uma demanda da Psicologia, mas um compromisso com a saúde pública e com a garantia de políticas públicas efetivas. Psicólogas e psicólogos atuam em defesa dos direitos da população, da integralidade do cuidado e da proteção dos vínculos sociais e comunitários, conforme previsto na Constituição Federal e reafirmado nas Conferências Nacionais de Saúde e de Assistência Social.

Reafirmamos, por fim, nosso compromisso com essa luta histórica da Psicologia e colocamo-nos à disposição para contribuir com a articulação local, naquilo que estiver ao alcance deste Conselho, no cumprimento de sua missão institucional.

Certos de que o tema foi devidamente esclarecido, e tendo apresentado os principais fundamentos que sustentam a proposta de redução da jornada de trabalho, subscrevemo-nos,

Atenciosamente.

KELI VIRGINIA EBERT:00731286197

Keli Virgínia Ebert
Conselheira Presidente
Conselho Regional de Psicologia da 18ª Região/MT

Scanned with CamScanner

PROJETO DE LEI Nº_____ , de 2025.

Dispõe, no âmbito municipal, sobre a jornada de trabalho do servidor ocupante do cargo de psicólogo(a) e dá outras providências.

A Câmara Municipal Legislativa decreta:

Art. 1º Esta Lei fixa em 30 (trinta) horas a jornada semanal de trabalho do psicólogo.

Art. 2º A jornada de trabalho do psicólogo é de, no máximo, 30 (trinta) horas semanais, sendo vedada a redução de salário para a categoria.

Art. 3º O cumprimento da jornada de trabalho de que trata o artigo anterior será de 06 (seis) horas diárias **ininterruptas**, estabelecida pela chefia imediata a fim de não prejudicar os trabalhos desenvolvidos pela Administração Pública Municipal.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na sua data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

Desde 2016, durante o 9º Congresso Nacional da Psicologia, psicólogos de todo o país vêm reivindicando uma carga horária de trabalho adequada para a categoria em diversos setores do trabalho.

Essa luta faz parte de uma tendência histórica que busca reduzir a jornada de trabalho, baseando-se em diversos aspectos que promovem o bem-estar, a eficiência e a qualidade dos serviços e, para profissões como a Psicologia, essa redução não é apenas um sinal de desenvolvimento social, mas uma necessidade fundamental considerando as peculiaridades intrínsecas a profissão, já que precisa enfrentar uma grande gama de conteúdos emocionais oriundos de situações geradoras de estresse, ansiedade, depressão, agressividade, compulsões, transtornos mentais, dificuldades de aprendizagem e muitos conteúdos substancialmente difíceis, que demandam enormes cuidados e que impactam evidentemente na saúde das trabalhadoras e trabalhadores, independente da área de atuação (Assistência Social, Educação, Saúde, Administração, entre outros setores).

Tanto que em 2024, criou-se o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, por meio da Lei nº 14.831/24, estimulando as empresas a adotarem medidas para proteger a saúde mental dos trabalhadores. Além disso, a NR-1 atualizada em 2024, reforça a importância da saúde mental no ambiente de trabalho e a responsabilidade das empresas em garantir que o ambiente de trabalho não seja uma fonte de adoecimento mental, considerando os riscos

Scanned with CamScanner

psicossociais como parte integrante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), com foco em prevenir e tratar doenças tais como ansiedade, depressão e *burnout*.

Há de se considerar que uma carga horária mais equilibrada contribui para a diminuição do estresse laboral, o qual gera diversos problemas trabalhistas como afastamentos, ausências e doenças de trabalho, que impactam diretamente na economia. Além disso, trabalhar menos horas por semana, aumenta a produtividade durante o período de trabalho, pois os profissionais tendem a estar mais concentrados, motivados e engajados, evitando a fadiga excessiva.

Ademais, a adoção de uma carga horária mais humana favorece o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, o que é fundamental para a saúde mental dos psicólogos, além de possibilitar maior dedicação às atividades pessoais, familiares e de autocuidado e, além disso, reforça o reconhecimento do valor do trabalho dos psicólogos, promovendo uma imagem mais positiva da profissão e incentivando a formação de uma força de trabalho mais satisfeita e motivada.

Portanto, o motivo para reduzir a jornada de trabalho do (a) psicólogo (a), vai além de servir apenas ao interesse de preservar a saúde mental e psíquica do profissional, mas, igualmente, ao empenho de assegurar a qualidade de seu trabalho à população já que profissionais mais descansados e satisfeitos tendem a oferecer um atendimento mais empático e de maior qualidade. Assim, a redução da jornada de trabalho do profissional de psicologia trará benefícios a ambos: servidores da rede municipal e a população ao se ampliar o acesso a serviços de excelência, especialmente diante de um contexto nacional carregado de sofrimento mental e social.

Baseando-se nisso, estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que trabalhar mais horas não aumenta a produtividade, pelo contrário: uma carga excessiva de trabalho diminui a eficiência. Assim, diminuir as horas trabalhadas, pode elevar a produtividade e melhorar a qualidade dos serviços prestados.

Apesar de ainda não ter sido aprovada uma Lei Nacional, muitos municípios já aprovaram Leis Municipais e Estaduais, tais como Gravataí e Sapiranga no Rio Grande do Sul; Jaboticabal, Guarulhos e Osasco em São Paulo, Campo Grande no Mato Grosso do Sul e os Estados como Rio de Janeiro, São Paulo e Piauí, sendo estes, apenas alguns exemplos. Já no estado de Mato Grosso, destaca-se como pioneiro recente nessa iniciativa o Município de Primavera do Leste que aprovou as 30 horas como jornada de trabalho dos psicólogos por meio da Lei nº 2.179 de 23 de junho de 2023.

Faz-se necessário ressaltar que, a aprovação das trinta horas (30h) dos (as) psicólogos (as) da Prefeitura de Sorriso-MT, nivelaria todos os profissionais da psicologia à esta jornada de trabalho, sejam os que possuem jornada de trabalho atual de 40 horas semanais, sejam os que trabalham 20 horas por semana, já que as únicas duas únicas profissionais concursadas com a carga horária de 20 horas, possuem interesse na ampliação de sua jornada. Essa deliberação seguiria a mesma coerência aplicada às outras profissões, tais

Scanned with CamScanner

como: Fisioterapia, Terapia Ocupacional e Serviço Social que já conquistaram a jornada semanal de 30 horas, cujo os resultados têm sido positivos. Se o entendimento é que os serviços devem ser multidisciplinares, integrais e intersetoriais há de se garantir condições isonômicas, para usuários e profissionais, considerando, evidentemente, as especificidades de cada profissão.

Isso posto, vale destacar também que, no final de 2023, houve uma revisão salarial para o cargo de Assistente Social, que passou a ter o mesmo valor de honorários dos psicólogos a partir de maio de 2024. No entanto, essa mudança gerou uma discrepância salarial, já que os psicólogos atuam com uma carga de 40 horas semanais, enquanto os assistentes sociais trabalham 30 horas. Por isso, a isonomia entre estes cargos com redução da jornada dos psicólogos se torna ainda mais importante, especialmente considerando que ambos atuam de forma integrada na política pública do Sistema Único de Assistência Social.

É valido ressaltar que com uma população de mais de 110.000 habitantes (conforme IBGE 2022) e uma infraestrutura em expansão, sendo Sorriso uma das cidades mais importantes do estado em termos econômicos, estando entre as principais cidades do estado na produção agrícola, com ênfase na produção de soja, milho e algodão e no contexto do Brasil, o município também ocupa uma posição relevante, constituindo-se como uma cidade de destaque na região Centro-Oeste e no cenário nacional, acredita-se que há condições favoráveis para garantir a aprovação desta Lei.

Scanned with CamScanner

A Constituição Estadual de Mato Grosso do Sul, em seu artigo 17, inciso I, assegura, também, o interesse local contido na Constituição Federal/88.

"Art. 17. Compete aos Municípios":

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

Desta forma, o presente Projeto de Lei em que o proponente exerce sua função legislativa no âmbito desta Casa de Leis, e nos termos do que prescreve o artigo 2º, § 2º do Regimento Interno desta Câmara Municipal, que diz:

Art. 2º A Câmara Municipal tem funções institucional, legislativa, fiscalizadora, julgadora, administrativa, integrativa e de assessoramento que serão exercidas com independência e harmonia em relação ao Executivo Municipal.

(...)

"§ 2º A função legislativa é exercida no processo legislativo por meio de emendas à Lei Orgânica, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias, resoluções e decretos legislativos sobre matérias da competência do Município, respeitadas as da competência privativa da União e do Estado." (grifo nosso).

A Lei Orgânica do Município assegura o devido processo legislativo às Leis Ordinárias, por meio de seu artigo 34, inciso III.:

"Art. 34 O processo legislativo compreende a elaboração de:

I - emendas à Lei Orgânica;

II - leis complementares,

III - leis ordinárias;"

Por todo o exposto, espera o autor a tramitação regimental e apoio dos nobres pares na aprovação do Projeto de Lei, que atende aos pressupostos de constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

SILVIO PITU
Vereador

PROJETO DE DECRETO LEGISLATIVO Nº 2744/2024

Fica concedido o Título de Visitante Ilustre da cidade de Campo Grande - MS ao Sr. Fernando Luiz Vilela

Art. 1º - Fica concedido o Título de Visitante Ilustre da cidade de Campo Grande - MS ao Sr. Fernando Luiz Vilela

Art. 2º - Este Decreto Legislativo entra em vigor na data da sua publicação.

BETINHO
VEREADOR

Fernando Luiz Vilela é acionista majoritário e presidente da Maturati. Atualmente é membro do conselho em todos os SPVs do Projeto nos quais ele detem participação. Desde 1995 ele tem tem se dedicado integralmente ao desenvolvimento de projetos de energia renovável em Brasil e Peru. Até 2013 desenvolveu cerca de 2.400 MW. Alguns eles foram vendidos para outros players brasileiros, logo após o desenvolvimento. Como fundador e membro do conselho da ABRAGEL (Associação Brasileira de Geração de Energia Limpa), um dos mais importantes negócios associações do setor de energia renovável, ele inantém um importante contato rede entre atores e autoridades do setor.

Por esse motivo conta a colocaboração dos nobres pares para prestas a justa homenagem a uma figura tão emblemática frente aos problemas da sociedade.

MENSAGEM n. 29, DE 16 DE ABRIL DE 2024.

Senhor Presidente:

Encaminhamos para apreciação e deliberação de Vossa Excelência e de seus dignos Pares, o Projeto de Lei Complementar que **"Altera dispositivos da Lei Complementar n. 190, de 22 de dezembro de 2011 e dá outras providências".**

A Constituição Federal, em seu art. 18, estabelece uma igualdade de tratamento entre o Município e os demais entes federativos, assegurando-lhe autonomia governamental, administrativa e legislativa no âmbito de sua competência. Assim, da autonomia, constitucionalmente assegurada ao Município, decorre a tríplice capacidade: de autogoverno, autoadministração e auto-organização.

A capacidade de autoadministração é a competência do município para definir as próprias regras do seu regime administrativo, sua estrutura administrativa.

Assim, a proposta busca normatizar a carga horária semanal dos servidores ocupantes dos cargos de psicólogos, ficando estabelecido que os profissionais lotados no âmbito da administração pública municipal é de 30 (trinta) horas semanais.

Tendo em vista a importância de que se reveste este Projeto de Lei solicitamos que sua apreciação seja realizada em caráter de urgência, nos termos do art. 39 da Lei Orgânica do Município de Campo Grande.

CAMPO GRANDE, 16 DE ABRIL DE 2024.

ADRIANE BARBOSA NOGUEIRA LOPES
Prefeita Municipal

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR n. 922, DE 16 DE ABRIL DE 2024.

Altera dispositivos da Lei Complementar n. 190, de 22 de dezembro de 2011 e dá outras providências.

Faço saber que a Câmara Municipal aprova e eu **ADRIANE BARBOSA NOGUEIRA LOPES,** Prefeita Municipal de Campo Grande, Capital do Estado de Mato Grosso do Sul, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica alterado o artigo 54-C, da Lei Complementar nº 190, de 22 de dezembro de 2011, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 54-C**. A carga horária semanal dos servidores ocupantes dos cargos de psicólogos lotados no Âmbito Municipal é de 30 (trinta) horas semanais.

§ 1º Não se aplica a jornada estabelecida no caput deste artigo aos psicólogos integrantes da Equipe Multidisciplinar e eventuais situações análogas.

§ 2º Não se aplica a jornada estabelecida no caput deste artigo ao servidor ocupante do cargo em comissão ou designado para desempenhar função de confiança.

§ 3º A jornada de trabalho deve ser de 06 (seis) horas a ser cumprida de forma ininterrupta." **(NR)**

Art. 2º Fica acrescido o artigo 74-A à Lei Complementar n. 190, de 22 de dezembro de 2011, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 74-A. Fica condicionada a base de cálculo do abono de férias e gratificação natalina indicados no Parágrafo único do art. 74, ao *caput* do art. 74. **" *(NR)***

Art. 3º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

CAMPO GRANDE-MS, 16 DE ABRIL DE 2024.

ADRIANE BARBOSA NOGUEIRA LOPES
Prefeito Municipal

COORDENADORIA DE EVENTOS

CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
COORDENADORIA DE EVENTOS

AGENDA DOS PLENÁRIOS

Período de 22 de abril a 29 de abril de 2024

PLENÁRIO EDROIM REVERDITO

Data	Horário	Evento	Tipo	Serviços
22/04	14h	Reunião de Equipe do Vereador Clodoilson Pires	Reunião	Áudio e Vídeo (TV'S)
22/04	17h	Reunião com os representantes e entidades dos movimentos sociais LGBT **Proponente: Vereadora Luiza Ribeiro**	Reunião	-
23/04	07h	Recepção dos Acadêmicos de Ciências Sociais da UFMS	Evento Interno	-
26/04	07h30	Curso Básico de Libras II	Curso	Áudio e Vídeo (TV'S)

PLENÁRIO OLIVA ENCISO

Data	Horário	Evento	Tipo	Serviços
29/04	9h	Audiência Pública Feiras Livres - Cobranças indevidas de taxa de Alvarás **Proponente: Comissão Permanente de Controle da Eficacia Legislativa**	Audiência Pública	Áudio, Vídeo (TV's), Copa, Cerimonial, Imprensa, Transmissão e Painel de LED

OLDEMAR BRANDÃO
Coordenador de Eventos

Scanned with CamScanner

Anexo III – Legislações do cargo de psicólogo com jornada de 30 horas semanais.

LEGISLAÇÕES DO CARGO DE PSICÓLOGO COM JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS				
UF	**MUNICÍPIO**	**ESFERA**	**LEGISLAÇÃO**	**EMENTA**
RJ		Estadual	Lei estadual 1.658 de 06/06/1990	estabelece a carga horária de 24 horas semanais aos psicólogos.
RJ	**Rio de Janeiro**	Municipal	3.410 de 11/02/1982	estabelece a carga horária de 32 horas e 30 minutos semanais à categoria de profissionais de psicologia
SP		Estadual	Lei Estadual nº 840 de 19/11/1997	os servidores estaduais da Secretaria do Estado de Saúde de São Paulo (estendida já aos servidores do Sistema Penitenciário e Ação Social);
SP	Osasco	Municipal	Lei Complementar nº 130/05	jornada de 30 horas para os psicólogos municipais com incorporação das gratificações ao salário/vencimentos.
SP	Guarulhos	Municipal	Decreto do Poder Executivo, nº 77 de março de 1997	determina jornada de 30 horas, para os psicólogos, sem redução de salário (MAIS ABONO, Guarulhos recebe salário + abono de 124,80).
SP	Assis	Municipal	Lei nº 3.497 de 24/06/1999	fixa jornada de 30 horas para todos os servidores de nível universitário, sem redução de salário.
RS	Quevedos	Municipal	Lei Municipal nº 668, de 08/07/2011	Altera carga horaria e padrão de vencimento da categoria profissional de psicólogo no quadro de cargos da lei municipal nº542 de 19 de outubro de 2001.
RS	Forquetinha	Municipal	Lei Municipal nº 757, de 25 de julho de 2011.	Autoriza o Poder Executivo a contratar, em caráter temporário e de excepcional interesse público, emergencialmente, um psicólogo, com carga horária de até 20 horas semanais.
RS	Jaboticaba	Municipal	Lei Municipal nº 1614, de 09/08/2010	Altera a carga horária dos empregos públicos de psicóloga e fisioterapeuta e dá outras providências.
RS	Guarani das Miss	Municipal	Lei Municipal nº 2450, de 06 de agosto de 2010.	Altera a redação do artigo 3º, da lei municipal n. 1.739, de 31 de março de 2000, para criar o cargo de Monitor de Informatica, Assistente Social ii e Enfermeiro ii, bem como altera a lei 1.854, de 03 de abril de 2002, alterada pela lei 2.208/2006 que cria o cargo de psicólogo, e reclassifica o padrão do cargo do padrão 10 para o padrão 12 e altera a carga horaria para 40 horas semanais no que dispõe sobre a criação de cargos no âmbito do município e dá outras providências

Continuação na próxima página.

Scanned with CamScanner

LEGISLAÇÕES DO CARGO DE PSICÓLOGO COM JORNADA DE 30 HORAS SEMANAIS				
UF	**MUNICÍPIO**	**ESFERA**	**LEGISLAÇÃO**	**EMENTA**
RS	Liberato Salzano	Municipal	Lei Municipal nº 2932, de 11 de junho de 2010.	Altera carga horária do emprego público de psicóloga da Lei 2.291/05.
RS	Sapiranga	Municipal	Lei Municipal nº 4568, de 27 de abril de 2010.	Autoriza a contratação emergencial de 06 (seis) médicos com carga horária de 20 (vinte) horas semanais e de 1(um) psicólogo com carga horária de 30 (trinta) horas semanais.
		Municipal	Lei Municipal nº 4409, de 28 de abril de 2009.	carga horária de 20 (vinte) horas semanais e de 1(um) psicólogo com a carga horária de 30 (trinta) horas semanais, e dá outras providências.
		Municipal	Lei nº 4457, de 25 de agosto de 2009	Autoriza a contratação emergencial de um(a) psicólogo(a) com carga horária de 30 (trinta) horas semanais, e dá outras providências.
RS	Rolador	Municipal	Lei Municipal nº 902, de 20 de outubro de 2010.	Altera a carga horária do cargo de Psicólogo, a que se refere o Anexo V, da Lei Municipal nº 900, de 30 de setembro de 2010, e dá outras providências.
RS	Gravataí	Municipal	Lei Nº 715, de 30 de abril de 1992	Institui o Plano de Classificação de Cargos e Funções no Serviço Público Municipal, e dá outras providências.
			Lei Municipal nº 2920, de 08 de dezembro de 2009.	Amplia o número de vagas nos cargos de Psicólogo e Técnico de Segurança de Trabalho, altera a denominação e a carga horária do cargo de Técnico em Radiografia, altera o nível de acesso do cargo de Técnico Gessista e estabelece a carga-horária dos cargos de Técnico de Nutrição, Técnico Gessista e Médico Emergencista

Fonte: Pesquisa na Web

Scanned with CamScanner

LEI Nº 1.053/2013

Cria e Institui a Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde do Município de Sapezal e dá outras providências.

Ilma Grisoste Barbosa, Prefeita Municipal de Sapezal, Estado de Mato Grosso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e Eu, sanciono a seguinte **LEI:**

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta lei institui a Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde – SUS do Poder Executivo Municipal.
Parágrafo Único. Dispõe sobre o plano de Cargos, Carreiras e Remuneração- PCCR; sobre o reenquadramento, sobre a reconfiguração das carreiras, estabelece as atribuições dos cargos, os princípios e as regras de habilitação para provimento, formação e qualificação profissional, avaliação de desempenho, progressão e remuneração pertencentes à Carreira dos Profissionais da Secretaria de Saúde do Município de Sapezal no âmbito do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º O Sistema Único de Saúde de Sapezal é gerido pelo Município através da Secretaria Municipal de Saúde, instituição primordial nas ações e serviços destinados a proteção, defesa, promoção, prevenção, preservação e recuperação da saúde, individual e coletiva, do município.

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais da Saúde da rede pública municipal tem como princípios básicos e objetivos mediante:

I – a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao Sistema Único de Saúde e a qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II – a valorização de desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III – a progressão através da mudança de habilitação e de promoções periódicas.

IV – estabelecimento do princípio para o ingresso e desenvolvimento na carreira, mediante título e qualificação dos profissionais da saúde, com exigência de formação inicial e continuada;

V – estabelecimento de sistemática de vencimento e remuneração que permita a valorização e a contribuição de cada profissional da saúde, por meio da qualidade do seu desempenho;

VI – garantia de condições de trabalho, assegurando ao profissional os direitos fundamentais para seu bem estar e para o cumprimento de suas funções adequadamente;

Scanned with CamScanner

VII – cumprimento da aplicação dos recursos constitucionais destinados à saúde;

VIII – estabelecimento de direitos e deveres imprescindíveis para a garantia de uma saúde humanizada e eficiente.

Art. 4º Para efeito desta Lei considera-se:

I – PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO – conjunto de normas e procedimentos que regulam a vida funcional do servidor;

II – CARGO PÚBLICO – conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades de natureza permanente, cometidas ou cometíveis a servidor público, com denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos, de provimento em caráter efetivo ou em comissão;

III – GRUPO OCUPACIONAL – conjunto de categorias funcionais ou cargos públicos de natureza permanente, reunidos segundo a correlação e afinidades existentes entre eles, quanto à natureza do trabalho ou o grau de conhecimento;

IV – CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO – conjunto de funções e responsabilidades definidas por lei, com base na estrutura organizacional do órgão ou entidade, de livre nomeação e exoneração;

V – CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO – conjunto de competências, complexidades e responsabilidades assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, previstas na estrutura organizacional da Secretaria de Municipal de Saúde e no vínculo de trabalho estatutário, os quais atuarão nas áreas estruturantes de: auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, informação e comunicação, fiscalização, regulação, vigilância em saúde, produção, perícia, apoio e infraestrutura, originárias das ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde, com denominação própria e remuneração paga pelo erário;

VI – CARREIRA – conjunto de classes pertinentes ao mesmo grupo ocupacional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos que as integram;

VII – CLASSE – conjunto de cargos da mesma natureza funcional, semelhantes quanto ao grau de complexidade no nível de responsabilidade e de formação;

VIII – REFERÊNCIA – é o nível salarial integrante da faixa de salários fixados para a classe, atribuído ao ocupante do cargo em decorrência de seu progresso funcional quanto ao tempo de serviço;

IX – QUADRO LOTACIONAL – agrupamento de cargos de provimento em comissão e provimento efetivo do quadro de pessoal necessário e adequado à consecução dos objetivos da entidade;

X – TABELA SALARIAL – conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, escalonadas em referências;

XI – PROGRESSÃO FUNCIONAL – é a passagem do servidor de uma para outra referência imediatamente posterior, dentro da classe ou outra classe imediatamente posterior do mesmo grupo ocupacional;

Scanned with CamScanner

XII – SERVIDORES DO SMS – são os servidores públicos inseridos direta ou indiretamente na atenção à saúde que se ocupam da produção de cuidados integrais de saúde por meio de ações de apoio diagnóstico, educação em saúde, promoção, precaução, proteção, prevenção, recuperação, reabilitação e gestão em saúde, bem como da interlocução, interação e pactuação nas instituições e estabelecimentos que compõem a SMS, detendo ou não formação profissional técnica específica, qualificação prática ou

acadêmica, ligadas às competências atinentes ao setor de saúde nas áreas estruturantes da SMS;

XIII – ÁREA DE ATUAÇÃO – formada por todos os perfis profissionais e ocupacionais previstos nesta lei, inseridos no processo de produção no que tange às técnicas de trabalho, educação, ética, política e social de reintegração, inclusão e organização social, importância terapêutica, recreação, lazer e esportes tendo como objetivo comum à melhoria da qualidade de vida nas coletividades;

XIV – FORMAÇÃO – entende-se por formação as etapas da educação formal nos níveis escolares do Ensino Fundamental, Ensino Médio, Cursos Técnicos de Nível Médio, Especialização de Nível Técnico, Graduação (licenciatura, bacharelado e tecnológico), Pós-Graduação, exigidos para o ingresso e progressão em classes da carreira;

XV – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL – entende-se por qualificação profissional, para o desenvolvimento na carreira, todo e qualquer processo de capacitação, aperfeiçoamento, treinamento e atualização por meio de cursos, conferências, congressos, seminários, simpósios, capacitações em serviços, extensão, oficinas, fóruns, estágios curriculares e similares, para aquisição de conhecimentos exigidos para o exercício das atribuições do cargo e progressão em classes da carreira.

CAPÍTULO II
DA FINALIDADE

Art. 5° Fica criada a Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde **(SUS)** de Sapezal, através da estruturação dos seus respectivos cargos, dos princípios sobre a qualificação profissional, da habilitação para o ingresso, do regime de remuneração e da avaliação do desempenho.

§1° Integram a Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde de **(SUS)** de Sapezal os servidores ocupantes de cargos efetivos e estáveis no Serviço de saúde Municipal, que desempenham atividades de Execução, coordenação, organização, supervisão e avaliação das ações e serviços do SUS, em conformidade com os perfis profissionais e ocupacionais necessários.

§2° Serão regidos por esta lei os servidores ocupantes dos cargos da Carreira dos Profissionais do SUS de Sapezal.

CAPÍTULO III

Scanned with CamScanner

DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Art. 6º Para os efeitos desta lei complementar entende-se por servidores públicos inseridos direta ou indiretamente na atenção à saúde que se ocupam da produção de cuidados integrais de saúde por meio de ações de apoio diagnóstico, educação em saúde, promoção, precaução, proteção, prevenção, recuperação, reabilitação e gestão em saúde, bem como da interlocução, interação e pactuação nas instituições e estabelecimentos que compõem a Sistema municipal de Saúde - SMS, detendo ou não formação profissional técnica específica, qualificação prática ou acadêmica, ligadas às competências atinentes ao setor de saúde nas áreas estruturantes da SMS.

§1° A Secretaria de Saúde do Município de Sapezal deverá proporcionar aos Profissionais da Rede Pública Municipal valorização mediante formação inicial e continuada, garantia de condições de trabalho, produção científica e cumprimento da aplicação dos recursos constitucionais destinados à saúde.

§2° A implementação dos programas de que trata o parágrafo anterior tomará em consideração:

I – a prioridade em áreas curriculares carentes de servidores da saúde;

II – a situação funcional dos servidores, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no sistema;

III – a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância, conforme determina o Art. 5º da Res. 03/97-MEC;

IV – profissionalização com cursos de formação técnica, em especial, para os servidores do apoio de serviços, assistentes e dos técnicos do SUS;

V – estímulo à qualificação profissional.

SEÇÃO I
DOS CARGOS PÚBLICOS

Art. 7º Os cargos públicos dos Prefeitura Municipal de Sapezal são considerados:

I – em caráter efetivo, quando se trata de cargo isolado ou cargo de carreira, provimento por concurso público;

II – em comissão, para cargos de confiança de livre nomeação e exoneração.

§1º Somente poderão ser criados cargos de provimento em comissão para atender encargos de direção, chefia ou assessoramento, e seu provimento, nos casos, condições e percentuais mínimos, será destinado aos servidores de carreira, conforme determina a Art.37, V da CF/88.

Scanned with CamScanner

§2º Os cargos públicos são unidades completas de atribuições previstas na estrutura organizacional e as funções são as responsabilidades de natureza gerencial ou de supervisão atribuídas ao servidor ocupante de cargo efetivo ou temporário. Os cargos são preenchidos, as funções são exercidas.

§3º Constituem fases da carreira o ingresso e as progressões.

§4º O ingresso na carreira é feito por provimento de cargo efetivo na Referência inicial da classe respectiva, após prévia aprovação em concurso público, atendidos os requisitos de escolaridade.

SEÇÃO II

DOS CARGOS DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO

Art. 8º Os cargos de Direção e Assessoramento serão providos em comissão e classificados em níveis correspondentes à hierarquia da estrutura organizacional, com base nas atribuições.

§1º Os cargos de provimento em comissão, para efeito de nomeação ou de designação, serão de livre escolha da (o) Chefe do Poder Executivo, observando-se o quantitativo disposto nesta lei.

§2º A nomeação e exoneração dos cargos que integram a estrutura da Secretaria de Saúde ocorrerão por ato da (o) Chefe do Poder Executivo, com solicitação escrita do (a) Secretário (a).

SEÇÃO III

DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 9º Os servidores efetivos que exercerem função gratificada farão jus à gratificação de 10 a 40%, que incidirá sobre o vencimento base.

§1º As atribuições das funções gratificadas serão disciplinadas no ato da designação.

§2º A quantidade total de vagas referente às funções de confiança fica estabelecida de acordo com a necessidade, devendo ser observado sempre à questão orçamentária da prefeitura e do órgão.

CAPÍTULO IV
DA LOTAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 10. A lotação global do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde corresponde à soma dos quantitativos dos cargos pertencentes à Carreira dos Servidores e Profissionais do Sistema Único de Saúde de Sapezal, dos cargos de provimento em comissão e os profissionais de contratação temporária pertencente à sua estrutura Organizacional, conforme anexos desta lei.

§1º Os quantitativos de lotação dos Cargos de Carreira serão gerenciados, pela

Scanned with CamScanner

Secretaria de Administração e Planejamento, em conjunto com a Secretaria de Saúde de Sapezal de acordo com suas necessidades institucionais e disponibilidade financeira, observada a legislação vigente sobre a matéria.

§2° Cabe a Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal, anualmente, promover a adequação dos cargos pertencentes da Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde de Sapezal, no que se refere aos perfis profissionais e ocupacionais, observando-se sempre o disposto no artigo Art. 169 de C.F. e na Lei Complementar Nº 101, Art. 19 de 04/05/2000.

§3° Caberá a Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal, a publicação, anual, do Quadro de Lotação de pessoal pertencente a Carreira dos Profissionais do SUS, bem como os de contratação temporária.

§4º O ingresso dar-se-á na Referência "I" da Classe "A" de cada cargo, no limite da quantidade de cargos disponíveis nas mesmas.

§5º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração é constituído de:

ANEXO I – Cargos de Provimento Efetivo

ANEXO II – Cargos Comissionados

ANEXO III – Tabela de Vencimentos do Grupo Ocupacional – Profissional de Nível Superior do SUS;

ANEXO IV – Tabela de Vencimentos do Grupo Ocupacional Técnico do SUS;

ANEXO V – Tabela de Vencimentos do Grupo Ocupacional Assistente do SUS; **ANEXO VI** – Tabela de Vencimentos do Grupo Ocupacional Apoio de Serviços do SUS;

ANEXO VII – Descrição Sumária das competências e atribuições dos Cargos e requisitos para ingresso.

§6º Fixada a lotação, qualitativa e quantitativa, necessária ao desenvolvimento das atividades normais e específicas das atividades da Prefeitura Municipal de Sapezal, a Divisão de Pessoal exercerá o controle do provimento, obedecendo rigorosamente, a existência de vagas e a conveniência do Executivo Municipal.

Scanned with CamScanner

CAPÍTULO V

DA APLICAÇÃO DOS RECURSOS DA SAÚDE

Art. 11. O município deverá aplicar na Saúde Pública Municipal os recursos constitucionais destinados à saúde.

Parágrafo Único. A Secretaria Municipal de Saúde deverá prestar contas das origens e aplicações dos recursos vinculados à saúde, aos Profissionais da saúde, ao Conselho Municipal de Saúde e a qualquer cidadão através de órgãos afins e/ou de suas entidades representativas, semestralmente.

TÍTULO II
DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO SISTEMA MUNICIPAL DE SAÚDE
CAPÍTULO I
DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 12. O Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal compõe-se dos servidores efetivos, os cargos em comissão e os profissionais contratados temporariamente, no Serviço Público Municipal, que integram a Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde de Sapezal.
Parágrafo Único. O quantitativo de cargos existentes consta do ANEXO I e II desta lei.

Art. 13. É vedada a nomeação para cargo em Comissão ou Função de confiança, Direção ou Assessoramento na área de saúde, em qualquer nível da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal, de proprietário, sócio majoritário ou pessoa que participe da direção, gerência ou administração de entidades que mantenham contratos ou convênios com o Sistema Único de Saúde de Sapezal, ou seja, por ele credenciado.

Art. 14. Os cargos de provimento efetivo da respectiva Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde de Sapezal são organizados dentro dos princípios e objetivos:
I – vinculação à natureza das atividades da Secretaria Municipal de Saúde e aos objetivos da Política de Saúde do Município, respeitando-se a habilitação exigida para o ingresso no cargo, vinculada ao seu perfil profissional e ocupacional a correspondente qualificação do servidor;
II – organização de uma Política de Gestão de Pessoas e a Institucionalização do Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais da Saúde, através do Departamento de Recursos Humanos do Poder Executivo Municipal;
III – estabelecimento de critérios com base na especificidade dos perfis exigidos para os cargos, complexidade das suas atribuições, local de exercício, riscos inerentes às atividades e outros fatores determinantes em lei;
IV – valorização do tempo integral e da dedicação exclusiva ao serviço;
V – equivalência entre os cargos e seus respectivos perfis profissionais e ocupacionais e as habilitações aprovadas pelo Sistema de Saúde;

Scanned with CamScanner

VI – especificidades do exercício profissional decorrente de responsabilidades e riscos do contato intenso e continuado com os usuários portadores de patologia de caráter especial;
VII – investidura nos cargos de provimento efetivo de carreira através de aprovação prévia em concurso público de provas e/ou de provas de títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo, na forma presente em lei;
VIII – adoção de sistema de movimentação funcional na carreira moldada no planejamento e na missão institucional, no desenvolvimento organizacional da Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal e na motivação e valorização dos Profissionais do Sistema Único de Saúde;
IX – garantia de oferta contínua de Programas de Qualificação voltados para o desenvolvimento e fortalecimento dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal conforme o disposto nesta lei;
X – avaliação do Desempenho funcional, mediante critérios que incorporem os aspectos da missão e dos valores institucionais da Secretaria de Saúde de Sapezal, o trabalho dos profissionais do Sistema Único de Saúde e a qualidade dos serviços prestados aos usuários do SUS.

Art. 15. O provimento dos Cargos de Direção e Assessoramento Superior e por dedicação exclusiva são vinculados ao perfil exigido para o cargo.

CAPÍTULO II
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 16. A Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde de Sapezal é constituída de 04 (quatro) grupos ocupacionais, assim distribuídos:
I – Profissional de Nível Superior do SUS;
II – Técnico do SUS;
III – Assistente do SUS;
IV – Apoio de Serviços do SUS.

Art. 17. As atribuições de cada um dos cargos do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal são assim descritos:
I – Profissional de Nível Superior do Sistema Único de Saúde: as ações e serviços que constituem o SUS/Sapezal, na sua dimensão técnico-científica, que requeiram escolaridade de nível superior diretamente vinculado ao perfil exigido para o cargo/ocupação;
II – Técnico do Sistema Único de Saúde: as ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde, na sua dimensão técnico-profissional, e que requeiram escolaridade de nível médio profissionalizante vinculado ao perfil profissional exigido para o cargo/ocupação;

III – Assistente do Sistema Único de Saúde: as ações e serviços do SUS, nas suas dimensões técnico-profissional e ocupacional e que requeiram escolaridade de ensino vinculado ao médio e perfis profissionais exigidos para o cargo/ocupação;
IV – Apoio de Serviços do Sistema Único de Saúde: os serviços que constituem o

Scanned with CamScanner

Sistema Único de Saúde, na sua dimensão operativa de atividade de manutenção de infraestrutura e apoio administrativo que requeiram escolaridade mínima de ensino fundamental.

§1º Consideram-se também como atribuições dos cargos que compõem as Carreiras dos Profissionais do Sistema Único de Saúde/Sapezal as atividades decorrentes do exercício de cargos comissionados (ANEXO II) e funções em confiança constantes da respectiva estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal.

§2º Na Descrição e Especificação dos Cargos – ANEXO VII estabelece-se a denominação do cargo, o grupo ocupacional, a qualificação profissional, a jornada de trabalho, a descrição sintética das atribuições e tarefas típicas.

CAPÍTULO III
DA ESTRUTURA DA CARREIRA
SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 18. A carreira dos Profissionais da Saúde da rede pública municipal é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Profissionais de Nível Superior, estruturada em 04 (quatro) classes, representada por letras maiúsculas e as de Técnico do SUS, Assistente do SUS e de Apoio de Serviços do SUS, estruturada em 05 (cinco) classes, representada por letras maiúsculas, para promoção por critério de formação e 12 (doze) referências para promoção por critério de tempo de serviço.

§1º Cargo: define-se por um conjunto de atribuições, responsabilidades e remuneração específica para seus titulares.
§2º Classe: subdivisão da carreira em agrupamento de cargos com responsabilidades semelhantes e com igual vencimento em que se estrutura a carreira, cuja movimentação dos profissionais se dará por critérios de formação;
§3º Referência: lugar da carreira onde agrupam-se profissionais com mesmo cargo, com responsabilidades semelhantes e com igual vencimento, cuja movimentação se dará mediante o critério de tempo de serviço.

SEÇÃO II
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 19. Para o ingresso nos cargos da Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde, exigir-se-á aprovação em concurso publico de provas ou de provas e títulos.
Parágrafo Único. Em se tratando de concurso público de provas e títulos, o julgamento dos títulos será efetuado de acordo com o critério estabelecido pelo edital de abertura do concurso.

Scanned with CamScanner

Art. 20. Fica assegurada, para fins de acompanhamento e fiscalização, em todas as fases do certame, a participação de representantes dos correspondentes sindicatos profissionais de representação dos servidores municipais.

Art. 21. Ao entrar em exercício, o servidor será enquadrado na Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde na Classe e Referência inicial do respectivo cargo, observando-se a titulação exigida no edital e apresentada no Ato da Posse.

TÍTULO III
DA MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA
CAPÍTULO I
DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 22. A movimentação funcional na Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde dar-se-á em duas modalidades:
I – Por promoção horizontal – (classes – nova formação)
II – Por progressão vertical – (referências – tempo de serviço);

SEÇÃO I
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 23. A promoção horizontal dos Servidores dar-se-á de uma Classe para outra imediatamente superior a que o servidor ocupa, na mesma série de Classe do cargo, mediante comparação da habilitação e/ou qualificação profissional exigida para a respectiva Classe, observando o cumprimento do intervalo mínimo de 03 anos entre as Classes A, B e C, e de 05 anos entre as Classes C e D, para os profissionais de nível superior e de 03 anos entre as classes A, B, C, D, e de 05 anos entre as Classes D e E para demais grupos ocupacionais.

§1º Cada Classe desdobra-se em 12 (doze) Referências, que constituem a linha vertical de progressão por tempo de serviço.
§2º É garantido ao Servidor, nos termos desta lei, o direito de se posicionar na Classe inicial da carreira, de acordo com o perfil exigido no Edital do concurso em que fora aprovado.
§3º Ao entrar em exercício o servidor será enquadrado na Carreira dos Profissionais da SMS na Classe A, Nível 01 (um) do respectivo cargo.
§4º A partir deste PCCR nas situações em que o Edital do concurso público exigir titulação específica, em formação escolar de nível técnico ou pós-graduação, de acordo com o perfil profissional ou ocupacional, o enquadramento inicial do servidor será na classe correspondente à titulação exigida.

Art. 24. Os vencimentos e respectiva evolução, correspondente a cada cargo deste Plano de Carreira, são os fixados nos ANEXOS III, IV, V e VI desta Lei.

Scanned with CamScanner

§1º Os valores dos vencimentos mencionados no *caput* serão atualizados nas mesmas datas e de acordo com os índices aplicados para os demais servidores da prefeitura municipal.
§2º Além dos direitos e vantagens devidos aos servidores integrantes da carreira de que trata esta Lei, são assegurados todos os direitos já estabelecidos no Estatuto Geral dos Servidores Públicos.
§3º Para efeito promoção horizontal, a comprovação da conclusão dos cursos de formação - ensino fundamental, ensino médio, cursos técnicos de nível médio, especialização de nível técnico, graduação (Licenciatura, bacharelado e tecnológico) e pós-graduação (latu sensu – aperfeiçoamento, especialização, residência, MBA – máster business administration, strictu sensu – mestrado, doutorado e pós-doutorado) serão considerados os Certificados ou Diplomas devidamente expedidos ou convalidados por instituições de ensino, devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação-MEC ou Conselho Estadual de Educação-CEE, ou Órgão por este delegado.
§4º Nos casos em que o diploma ou o certificado original, de quaisquer cursos, estiver em fase de expedição/registro será considerado o atestado ou declaração de conclusão acompanhada do respectivo histórico escolar, conteúdo programático expedido pela entidade de ensino responsável pelo curso, devendo constar no atestado ou declaração, no que forem cabíveis os seguintes requisitos mínimos:
I – nome do estabelecimento, órgão ou entidade responsável pela promoção do curso e CNPJ;
II – nome completo do servidor;
III – nome do curso;
IV – data de início e término;
V – carga horária;
VI – conteúdo programático;
VII – data e local de expedição;
VIII – assinatura do responsável pela expedição do diploma ou do certificado.

§5º Na validação dos diplomas ou certificados do caput deste parágrafo será considerada a data de sua conclusão.
§6º Para cursos de graduação ou pós-graduação realizados fora do país somente serão aceitos, para fins de progressão, após a revalidação, de acordo com as regras estabelecidas pelo Ministério de Educação-MEC e demais legislações que dispõe sobre a matéria.

Art. 25. As Classes cujo acesso em linha horizontal estão dispostas em conformidade com a habilitação e perfil profissional e ocupacional identificadas por letras maiúsculas de acordo com:

I – PROFISSIONAL DE NÍVEL SUPERIOR DO SUS
1. 1 – COM FORMAÇÃO GERAL

Scanned with CamScanner

CLASSE A, (1.00) habilitação específica em nível de graduação superior na área de atuação, com diploma devidamente reconhecido pelo MEC, com registro no respectivo conselho profissional, se for o caso;
CLASSE B, (1.25) requisitos estabelecidos para a Classe A, habilitação específica em nível de graduação superior e pós-graduação na área de atuação ou correlata;
CLASSE C, (1.50) requisitos estabelecidos para a Classe B, acrescidos de mestrado na área de atuação ou área que abrange sistema único de saúde;
CLASSE D, (1.75) requisitos estabelecidos para a Classe C e título de doutorado ou PhD na área que abrange o sistema único de saúde.

1. 2 – COM FORMAÇÃO DE ESPECIALISTA

CLASSE A, (1.00) habilitação específica em nível de graduação superior e pós-graduação na área de atuação ou correlata;
CLASSE B, (1.25) requisitos estabelecidos para a Classe A, acrescidos de mestrado na área de atuação ou área que abrange o sistema único de saúde correlata a de atuação;
CLASSE C, (1.50) requisitos estabelecidos para a Classe B e título de doutorado na área que abrange o sistema único de saúde;
CLASSE D, (1.75) requisitos estabelecidos para a Classe C e título de PhD na área que abrange o sistema único de saúde.

II – TÉCNICOS DO SUS

CLASSE A, (1.00) habilitação específica de ensino médio técnico;
CLASSE B, (1.25) habilitação específica em nível de graduação superior na área de atuação ou correlata;
CLASSE C, (1.50) habilitação específica em nível de graduação superior com pós-graduação na área de atuação ou correlata;
CLASSE D, (1.75) habilitação específica em nível de graduação superior, com curso de mestrado na área de atuação ou correlata;
CLASSE E, (2.00) habilitação específica em nível de graduação superior com curso de doutorado na área de atuação.

III – ASSISTENTE DO SUS (em extinção)

CLASSE A: (1.00) habilitação em ensino médio;
CLASSE B: (1.25) habilitação específica em nível de graduação superior;
CLASSE C: (1.50) habilitação específica em nível de graduação superior, mais pós-graduação na área de atuação relacionada com sua habilitação ou correlata.
CLASSE D: (1.75) habilitação específica em nível de graduação superior com curso de mestrado na área de atuação ou correlata;
CLASSE E: (2.00) habilitação específica em nível de graduação superior com curso de doutorado na área de atuação ou correlata.

IV – APOIO DE SERVIÇO DO SUS

CLASSE A, (1.00) habilitação em ensino fundamental;
CLASSE B, (1.25) habilitação em ensino médio ou profissionalização na área de atuação ou correlata;

Scanned with CamScanner

CLASSE C, (1.50) habilitação em ensino superior na área de atuação ou correlata;
CLASSE D, (1.75) habilitação em grau superior com curso de especialização na área de atuação ou correlata;
CLASSE E, (2.00) habilitação em grau superior, com curso mestrado ou doutorado na área de atuação ou correlata.

§1º Cada Classe desdobra-se em 12 (doze) Referências, que constituem a linha vertical de progressão por tempo de serviço.
§2º Ao entrar em exercício o servidor será enquadrado na Carreira dos Profissionais da SMS na Classe A, Nível 01 (um) do respectivo cargo.

SEÇÃO II
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 26. O servidor terá direta a progressão vertical de uma referência para outra, subsequente da mesma Classe, desde que aprovado em processo contínuo e específico de avaliação de desempenho e cumprido o intervalo do Art. 23 desta lei.

§1º É obrigatória a realização de Avaliação Desempenho, aplicada pelo responsável, para fim de progressão vertical na Carreira.
§2º Será assegurado ao servidor o direito de progredir verticalmente na Carreira, independente de Avaliação de Desempenho, caso haja omissão e/ou morosidade, por parte, da Administração Pública, na aplicação efetiva do referido processo de Avaliação.

Art. 27. O servidor em estágio probatório terá direito a progressão vertical de uma referência para outra, subsequente da mesma Classe, desde que aprovado em processo contínuo e específico de Avaliação de Desempenho.

§1º Para a primeira progressão o prazo será contado a partir da data em que se der o exercício do profissional no cargo a que é titular, cumprido o lapso temporal do Estágio Probatório.
§2º Decorrido o prazo previsto no *caput*, deste artigo, e não havendo processo de avaliação, a progressão de referencia dar-se-á automaticamente de 3 em 3 anos.
§3º As demais normas da avaliação processual referida no *caput* deste artigo, incluindo instrumentos e critérios, terão regulamento próprio definido por comissão paritária constituída por membros da Secretaria Municipal de Saúde e representantes do Sindicato e de Servidores da Administração Municipal.

Art. 28. Os coeficientes para o aumento salarial de uma referência para a subsequente ficam estabelecidos de acordo com o seguinte:
I - 1,000;
II - 1,046;
III - 1,094;

Scanned with CamScanner

IV - 1,145;
V - 1,192;
VI - 1,243;
VII - 1,291;
VIII- 1,351;
IX - 1,399;
X - 1,449;
XI - 1,488;
XII- 1,537.

SEÇÃO III
DA PROMOÇÃO

Art. 29. A promoção se constitui na passagem do profissional da saúde de uma classe ou de uma referência para outra imediatamente superior, na estrutura da carreira.

§1º A promoção de uma classe para outra imediatamente superior dar-se-á na estrutura de carreira horizontal, conforme tabelas dos ANEXOS III, IV, V e VI, mediante a classificação por graduação, após a avaliação de desempenho, obedecido interstício estabelecido no Art. 23 desta Lei.
§2º A promoção de uma referência para outra imediatamente superior, dar-se-á na estrutura de carreira vertical, conforme tabelas dos ANEXOS III, IV, V e VI, mediante critério de tempo de serviço obedecido o interstício de 3 anos e avaliação de desempenho.

SEÇÃO IV
DOS CARGOS DE DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

Art. 30. A ocupação das funções de confiança que é dada via Função Gratificada, em regime de dedicação exclusiva, é privativa de servidor de carreira, efetivo do quadro de pessoal, atendidos os requisitos estabelecidos para a sua designação por meio de portaria emitida pelo (a) Chefe do Pode Executivo, sendo de livre escolha e nomeação.
Parágrafo Único. O (A) Secretário (a) de Saúde, Cargo em Comissão e seus assessores/coordenadores e encarregados de setores, que compõem a Secretaria Municipal são de livre nomeação e exoneração do (a) Chefe do Pode Executivo.

SEÇÃO V
DAS ATRIBUIÇÕES DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Art. 31. As atividades específicas dos PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR, TÉCNICO DO SUS, ASSISTENTE DO SUS E DE APOIO DE SERVIÇOS DO SUS, obedecem às descrições do ANEXO VII.

Scanned with CamScanner

TÍTULO IV
DO REGIME FUNCIONAL

CAPÍTULO I
SEÇÃO I
DA CESSÃO

Art. 32. Cessão é o ato através do qual o profissional é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de saúde.

§1º A cessão será sem ônus para o órgão de origem e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e o interesse das partes.
§2º Em casos excepcionais, a cessão poderá ocorrer com ônus para o município:
I – quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação na área de saúde;
II – quando se tratar de presidente da entidade de representação sindical;
III – quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Secretaria Municipal de Saúde com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§3º A cessão para exercício de atividades estranhas a saúde pública interrompe o interstício para a promoção.
§4º O servidor cedido com ou sem ônus para outro órgão ou instituição que desempenhar função equivalente a de sua carreira, quando retornar ao quadro de pessoal da prefeitura fará o enquadramento na referência a que tiver direito por tempo de serviço.
§5º O servidor afastado por interesse próprio ou por licenças, exceto a de maternidade, no retorno, deverá aguardar o interstício para progressão na carreira.
§6º O servidor em estágio probatório não poderá ser cedido para outro órgão.

SEÇÃO II
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 33. Para os profissionais: nutricionista, fonoaudiólogo, fisioterapeuta, psicólogo e assistente social, os quais desempenham funções na saúde, educação e ação social, a carga horária será a partir deste plano de 30 horas semanais.

Art. 34. Para os demais servidores ocupantes dos cargos de Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde do Município de Sapezal, o regime de trabalho será de 40 horas semanais.

§1º Fica assegurada aos servidores da SMS a possibilidade de cumprirem a carga horária semanal de trabalho em Escala de Plantão, conforme critérios definidos em Instrução Normativa própria.

Scanned with CamScanner

§2º O servidor que exerce suas funções públicas em Regime Especial de Trabalho em Tempo Integral ou em Escala de Plantão, que, eventualmente, for nomeado para cargo em Comissão deverá, obrigatoriamente, cumprir jornada de trabalho correspondente ao cargo Comissionado/Função de Confiança, ficando, automaticamente, excluído dos Regimes Especiais de Trabalho.
§3º Os Profissionais de Nível Superior do SUS com perfil médico e odontológico de PSF ficam submetidos ao Regime de Trabalho previsto no *caput* deste artigo, observada a tabela constante dos anexos, salvo disposição legal em contrário, no que concerne a Regulamentação da Profissão.

Art. 35. Considera-se Jornada de Trabalho em Regime de Plantão, a jornada especial de trabalho executada em áreas específicas das unidades pertencentes à estrutura da SMS de Sapezal e às unidades administradas com gestão por meio do comando único da SMS, as quais pela natureza de suas competências exijam a convocação de servidores para o trabalho, com finalidade de manter o funcionamento de suas atividades, em caráter ininterrupto e diuturno de 24 (vinte e quatro) horas/dia, incluídos sábados, domingos, feriados e pontos facultativos.

§1º Incluem-se na Jornada de Trabalho em Regime de Plantão as atividades desenvolvidas por servidores em unidades hospitalares, ambulatoriais, finalísticas de assistência aos usuários do Sistema Único de Saúde – SUS, e outras que necessitem de trabalho em escala de plantão.
§2º Os servidores em Jornada de Trabalho em Regime de Plantão serão distribuídos de acordo com a necessidade do serviço das áreas as quais estejam vinculados, exceto aqueles ocupantes de cargos, cujas jornadas de trabalho são fixadas por leis que regulamentam suas respectivas profissões, e deverão observar:
I – o cumprimento da Jornada de Trabalho em Regime de Plantão deverá ser 12 (doze) horas ou excepcionalmente por 24 (vinte e quatro) horas contínuas e ininterruptas de trabalho conforme a necessidade do serviço em horário diurno ou noturno;
II – cabe ao Responsável Técnico e Gerente, com a anuência do secretário (a) e gestor administrativo, ambulatorial e finalística de assistência aos usuários do SUS, à elaboração das escalas de plantão de suas respectivas unidades, bem como, a supervisão e acompanhamento do cumprimento das mesmas pelos servidores em conformidade com o *caput* deste artigo.

Art. 36. O cumprimento da Jornada de Trabalho em Regime de Plantão que trata o artigo anterior deverá observar as quantidades especificadas abaixo:
I – carga horária de 30h semanais: até 07 (sete) plantões de 12h;
II – carga horária de 40h semanais: até 10 (dez) plantões de 12h.

§1º O adicional por Jornada de Trabalho em Regime de Plantão será devido na razão de um percentual, por plantão, que será regulamentado por decreto, calculado sobre:
I – o subsídio da Classe A, Referência 01, carga horária de 40 horas do cargo de Profissional Técnico de Nível Superior em Serviços de Saúde da SMS;

Scanned with CamScanner

II – o subsídio da Classe A, Referência 01, carga horária de 40 horas para os demais cargos integrantes da carreira.

§2º Para fins de cumprimento da Jornada de Trabalho em Regime de Plantão, considera-se o mês laboral equivalente a 04 (quatro) semanas.

Art. 37. A Jornada de Trabalho em Regime de Plantão não deverá ultrapassar os limites estipuladas nos incisos do Art. 36, salvo quando:
I - da ausência do profissional escalado para assumir a continuidade do serviço;
II - em casos de urgência e emergência;
III - nas situações que possam causar danos graves aos pacientes ou ao serviço.

Parágrafo Único. O servidor que assumir o plantão de outro, conforme os incisos acima, receberão o plantão e ou será compensada estas horas, sendo garantido ao servidor a remuneração respeitando as necessidades da Unidade de Saúde e a não interrupção dos serviços considerados essenciais.

Art. 38. Os servidores ficam responsáveis pelos plantões a que estiverem escalados mensalmente e por eventuais trocas, que somente poderão ser efetuadas por servidores do quadro da respectiva unidade, mediante a anuência prévia da chefia imediata à qual estiverem subordinados.

§1º É vedado ao servidor deixar de comparecer ao plantão no horário preestabelecido ou abandoná-lo sem a presença de seu substituto; exceto na ocorrência de caso fortuito ou por motivo de força maior, com conhecimento e anuência da chefia imediata.
§2º Na hipótese de motivo devidamente comprovado, que impossibilite o servidor a comparecer ao plantão, o comunicado deverá ser feito previamente ou em tempo hábil ao responsável pela unidade, para que possa ser convocado um substituto.
§3º Qualquer indício de favorecimento, irregularidade ou fraude quanto ao cumprimento da quantidade de plantões estabelecida nesta lei, ensejará apuração nos termos do Estatuto Geral dos Servidores do Município de Sapezal.

Art. 39. Os servidores que por ocasião da aposentadoria tiverem os proventos diferentes dos constantes nas tabelas atuariais, de cada Classe do Regime de Trabalho, deverão obrigatoriamente cumprir, os termos da legislação vigente observado o Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

SEÇÃO III
DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

Art. 40. Para realização de contratação temporária de excepcional interesse público será observado o processo de remuneração e seleção simplificada de Secretaria Municipal de Saúde, de acordo com a legislação vigente.

Scanned with CamScanner

§1º Quaisquer das hipóteses previstas no *caput* deste artigo, o quantitativo de contratos temporários não poderá, durante o exercício, ultrapassar a 20% dos cargos efetivos ocupados até 31 de dezembro do exercício anterior, observando sempre a disponibilidade orçamentária e financeira do Município para cobrir as despesas correntes.
§2º Os cargos desocupados em virtude de afastamentos legalmente concedidos aos servidores constantes deste plano de carreira, só poderão ser ocupados por:
I – servidores em disponibilidade, sem direito efetivo ao cargo, o qual deverá ser desocupado quando do retorno do servidor licenciado;
II – contratados temporariamente, devendo o cargo ser desocupado quando do retorno do servidor licenciado;
III – contrato temporário por vagas novas, por meio de teste seletivo simplificado, se não houver classificado em concurso.

Art. 41. Consideram-se como de necessidade temporária as contratações que visem a:
I – substituir Profissional de Saúde legal e temporariamente afastado:
a) por motivo de gozo de férias;
b) por motivo de licença maternidade;
c) por motivo de licença para qualificação profissional;
d) por motivo de licença-prêmio por assiduidade;
e) por motivo de licença devido doença em pessoa da família;
f) por motivo de licença devido doença grave especificada em lei;
g) por motivo de licença para tratamento de interesse particular;
h) por motivo dos afastamentos garantidos legalmente;
i) outros serviços obrigatórios por lei;

II – suprir a falta de Profissional de Saúde aprovado em concurso público.

§1º A admissão de que trata o inciso II, deste artigo, deverá observar as exigências inerentes ao cargo do profissional substituído.
§2º Na falta de Profissional da Saúde com habilitação inerente ao cargo do profissional substituído, ou do cargo vago por falta de profissional aprovado em concurso público, poderá ser contratado profissional de outra área, priorizando aquele com habilitações de áreas afins, observadas as disposições contidas no §3.º, deste artigo.
§3º A contratação referida no §2.º, deste artigo, somente poderá ocorrer quando não for possível a convocação de outro profissional do quadro, em Regime de Trabalho Normal, para trabalhar interinamente, devendo recair prioritariamente, sempre que possível em profissional aprovado em concurso público, que se encontra na espera de vaga.
§4º O profissional concursado em outro cargo que aceitar contrato nos termos deste artigo não perderá o direito a futuro aproveitamento em vaga do plano de carreira e nem sofrerá qualquer prejuízo na ordem de classificação.

Scanned with CamScanner

§5º O Profissional contratado temporariamente perceberá subsídio compatível com a classe e referência inicial na área de saúde no grupo ocupacional a que pertence.

Art. 42. A contratação temporária obedecerá às seguintes normas:
I – será sempre em caráter interino, mediante verificação prévia da falta de servidores aprovados em concurso público com habilitação específica para atender às necessidades do Sistema Único de Saúde;
II – a Secretaria Municipal de Saúde deverá promover, anualmente, o cadastramento dos candidatos interessados e divulgar a relação nominal, com endereços e habilitações respectivas, nas unidades de saúde, para seleção, a cada término de ano;
III – a contratação será precedida de seleção pública e terá prazo determinado de um ano, permitida a prorrogação por prazo indeterminado, se verificada a persistência da insuficiência de profissionais com habilitação na área específica, após o concurso;
IV – a contratação nos termos do inciso anterior obriga o Poder Executivo Municipal a providenciar a realização de concurso público, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, toda vez que o número de contratados atingirem a quantidade de 20% (vinte por cento) do número total de profissionais de saúde.

Art. 43. Ficam assegurados aos contratados para as necessidades temporárias, os seguintes direitos:
I – remuneração de acordo com a Classe A, Referência I da carreira inicial da área de atuação;
II – gratificação natalina e férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 14 (catorze) dias no mês;
III – inscrição no sistema de previdência social prevista nesta Lei.

SEÇÃO IV
DA REMOÇÃO

Art. 44. Remoção é o deslocamento do Profissional da Saúde de uma para outra unidade administrativa, observada a existência de vagas.

§1º A remoção dar-se-á:
I – a pedido do profissional da saúde;
II – por permuta;
III – por motivo de saúde;
IV – por transferência de um dos cônjuges, para outra localidade dentro do município, quando este for servidor público.

§2º A remoção do Profissional da Saúde de uma unidade administrativa para outra deve ser feita, se houver vaga, por interesse do serviço, desde que haja concordância prévia do servidor, ou por motivo de saúde, a pedido deste.
§3º A remoção por motivo de saúde dependerá de inspeção médica oficial, comprovando as razões apresentadas pelo requerente.

Scanned with CamScanner

§4º O removido deverá reassumir as suas funções no novo local de trabalho, imediatamente.

Art. 45. O Município de Sapezal poderá fazer remoção por permuta de Profissionais da Saúde, com outro município, Estado, Distrito Federal e União, havendo interesse das partes.

§1º A remoção por permuta de que trata o *caput*, deste artigo, poderá ser concedida quando:
I – os requerentes exercerem atividades da mesma natureza, do mesmo nível e do mesmo grau de habilitação;
II – os requerentes exercerem atividades da mesma natureza, do mesmo nível e de diferente grau de habilitação;
III – os requerentes exercerem atividades da mesma natureza, de diferente nível e do mesmo grau de habilitação;
IV – os requerentes exercerem atividades da mesma natureza, de diferente nível e de diferente grau de habilitação.

§2º Os órgãos permutantes deverão estabelecer as condições necessárias para a remoção por permuta, sem que os profissionais permutados sofram prejuízos em seus direitos.
§3º A remoção por permuta de que trata este artigo só se consumará mediante pedido do Profissional da Saúde e já acordado com a outra parte a ser permutada.

SEÇÃO V
DO VENCIMENTO

Art. 46. A remuneração do profissional do Sistema Único de Saúde Municipal corresponde ao vencimento relativo ao nível de habilitação, classe ou referência em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, conforme estabelecido nos Art. 42 a 50 da Lei Municipal 1.035/2013.
Parágrafo Único. A estrutura de vencimentos e de carreira será organizada conforme tabelas dos ANEXOS III, IV, V e VI desta lei.

Art. 47. O Sistema de Remuneração dos Servidores do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde será estabelecido sob forma de vencimento, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação, produtividade, especialidade ou outra espécie remuneratória obedecido em qualquer caso o disposto no Art. 37, X, XI, XIV e XV, da Constituição Federal.
Parágrafo Único. A remuneração estabelecida no *caput* deste artigo é o somatório de todas as verbas e demais vantagens pecuniárias percebidas.

Scanned with CamScanner

Art. 48. O teto de remuneração observará o disposto no Art. 37, XI da Constituição Federal.

Art. 49. O servidor pertencente à Carreira dos Servidores do Município, nomeado para exercer Cargos em Comissão, deverá optar por perceber entre, o subsídio do Cargo Comissionado ou o vencimento do Cargo de Carreira acrescido de até 40% (quarenta por cento).

§1° Poderá o servidor efetivo receber FG – Função Gratificada por ser-lhe acrescentadas atribuições e não ocupar Cargo em Comissão, ficando assim no regime de dedicação exclusiva.
§2° O servidor não poderá ser remunerado pela participação em órgão de deliberação coletiva, vinculado a outras Secretarias Municipais.
§3° O disposto no *caput* deste artigo não se aplica ao servidor efetivo ocupante de cargo em comissão livre nomeação e exoneração, cuja jornada de trabalho dar-se-á em Regime de Tempo Integral ou em Escala de Plantão que, nestas condições, dispõe de tabela remuneratória específica e diferenciada das demais situações descritas ou mencionadas neste artigo, que será regulamentado por Decreto.

Art. 50. Fica assegurado que pelo menos 50% (cinquenta por cento) dos cargos de Assessoramento Superior, em dedicação exclusiva e Chefias serão ocupados por servidores de carreira da estrutura organizacional da Prefeitura Municipal de Sapezal.

Art. 51. Para exercer o Cargo em Comissão descrito no Art.50 o servidor deverá preencher os seguintes critérios:
I – Não estar em gozo de licença;
II – Não estar lotado em mais de uma secretaria;
III – Não constar qualquer punição funcional nos últimos 24 meses.
IV – Possuir perfil profissional compatível ou correlato com as atividades inerentes ao cargo a ser exercido.

Parágrafo Único. O servidor que perceber remuneração diferenciada em decorrência do exercício das funções públicas em Regime Especial de Trabalho em Tempo Integral ou em Escala de Plantão terá que, obrigatoriamente, realizar opção de remuneração nos termos do Art. 50 desta lei.

Art. 52. O Sistema de Remuneração estrutura-se através de tabelas remuneratórias contendo as Classes e Referências de vencimentos, fixados em razão da natureza, grau de responsabilidade e de complexidade e dos requisitos exigidos para ingresso em cada cargo da Carreira dos Servidores.

Art. 53. Os critérios e parâmetros para identificação das atividades específicas do regime extraordinário de trabalho são os seguintes:

Scanned with CamScanner

Art. 56. O Desenvolvimento dos Profissionais do SUS constituir-se-á dos seguintes programas:
I - Programa de Qualificação Profissional do Sistema Único de Saúde;
II - Programa de Avaliação e Desempenho;
III - Programa de Qualidade de Vida e Segurança no trabalho.

§1º A Qualificação Profissional e Avaliação de Desempenho dos Profissionais do SUS/sapezal são deveres e direito de todos os integrantes da Carreira e serão assegurados pela Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal.
§2º A Secretaria Municipal de Saúde dentro de suas correspondentes áreas de competência firmará convênios, protocolos de cooperação ou equivalentes com instituições ou órgãos federais, estaduais ou municipais, com o objetivo de viabilizar a execução das ações do Programa de Qualificação Profissional de forma a racionalizar e integrar os recursos disponíveis.
§3º A Prefeitura Municipal desenvolverá convênios, protocolos de cooperação ou equivalentes com instituições ou com recursos próprios, com o objetivo de viabilizar a execução das ações do Programa de Qualidade de Vida e Segurança no trabalho

CAPITULO II
DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO DO PROFISSIONAL DO SUS

Art. 57. O programa de Qualificação Profissional do SUS a ser formulada pela área de Gestão de Pessoas (RH) do município e aprovado pelo (a) Secretário (a) deverá conter os seguintes objetivos:

I – caráter permanente e atualizado da programação de forma a acompanhar a evolução do conhecimento e dos processos atinentes ao avanço tecnológico da área de saúde;
II – universalidade, não só no aspecto do conteúdo técnico científico e profissional da qualificação propriamente dita, mas da promoção humana do profissional do Sistema Único de Saúde como agente de transformações das práticas e modelos assistenciais;

III – ser veículo de sistematização das ações dos serviços do SUS inscritos na Política de Saúde do Município;
IV – ser instrumento de integração dos parceiros de gestão do Sistema Único de Saúde, no âmbito federal e estadual;

V – descobrir e desenvolver os potenciais e valores humanos para estabelecer novas atribuições necessárias ao crescimento do Sistema Único de Saúde na esfera de competência do município;
VI - avaliar principalmente a Qualificação do Profissional do SUS a fim de detectar a eficácia dos resultados da mesma;
Parágrafo Único. Caberá á área de Gestão de Pessoas (RH) levantar as necessidades de Qualificação Profissional, elaborar a programação anual, submeter à aprovação do (a) Secretário (a) Municipal de Saúde e executa-la.

Scanned with CamScanner

Art. 58. O Profissional de Nível Superior do SUS beneficiado pelo Programa de Qualificação Profissional para o SUS independentemente do Quadro de Pessoal a que pertença disponibilizará, conforme normatização a ser definido, pela área de Gestão de Pessoas, o repasse dos conhecimentos adquiridos enquanto agentes multiplicadores.

Art. 59. O Programa de Qualificação Profissional deverá ser custeado com Recursos Financeiros próprios da saúde, além dos provenientes de Convênios Federais e Estaduais e do Fundo Municipal de Capacitação.

CAPÍTULO III
DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 60. O Programa de Avaliação de Desempenho integra o Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais do Sistema Único de Saúde e é instrumento de consolidação da Política da Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Saúde de Sapezal, com critérios capazes de identificar e avaliar na sua integralidade, o desempenho do servidor e serão observados os seguintes aspectos do exercício profissional:

I - capacidade de trabalho - será avaliada a produção ou quantidade de serviços executados, de acordo com a natureza das atribuições, complexidade e condições do serviço;

II - responsabilidade - será avaliada a maneira como o servidor se dedica ao trabalho e executa o serviço no prazo estipulado, considerando-se sempre o volume de serviço que lhe for atribuído e a sua complexidade;

III - conhecimento do trabalho - será avaliado o grau de conhecimento das tarefas e conhecimento das rotinas de trabalho, em razão do cargo que ocupa e a sua complexidade;

IV - cooperação - será avaliada a capacidade de cooperar com a chefia e com os colegas na realização de trabalhos afetos à unidade em que tem exercício e a maneira de acatar ordens recebidas;

V - discrição - será avaliada a capacidade demonstrada no exercício da atividade funcional, ou em razão dela, bem como se comportar com polidez e cortesia no trato com superiores e colegas;

VI - bom senso e iniciativa - será avaliado o bom senso das ações do servidor, na ausência de instruções detalhadas ou fora do comum;

VII - aperfeiçoamento funcional - será avaliada a capacidade para melhor desempenho das atividades normais do cargo para realização de atribuições superiores, adquiridos através de cursos regulares, relacionados com suas atividades ou atribuições, bem como por intermédio de estudos de trabalhos específicos;

VIII - apresentação pessoal - será avaliada a impressão que a apresentação do servidor causa no exercício de suas funções;

IX - compreensão de situações - será avaliado o grau com que aprende a essência do problema, isto é, capacidade de assimilar situações e compreender fatos;

Scanned with CamScanner

X - criatividade - será avaliada a engenhosidade do servidor, a capacidade de criar ideias, projetos e trabalhos que contribuam para o incremento da arrecadação, ou que aperfeiçoem os sistemas de fiscalização e controle;

XI - capacidade de realização - será avaliada a capacidade de executar ideias e projetos próprios ou de terceiros.

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 61. O Programa de Avaliação de Desempenho a ser formulado pela área de Gestão de Pessoas do município e aprovado pela Secretaria deverá conter os seguintes objetivos:

I – vincular o comportamento do trabalho ao alcance de metas relevantes para obtenção dos resultados da Secretaria Municipal de Saúde;

II – promover a sinergia das equipes e desenvolver a consciência da potencialidade do grupo para gerar os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Saúde;

III – desenvolver as competências essenciais para a geração de resultados;

IV – possibilitar o reconhecimento do servidor;

V – desenvolver, programar, monitorar e modificar as medidas de desempenho de seus servidores;

VI – gerar dados e informações necessárias para alimentar o sistema de qualificação.

CAPITULO V
DO PROGRAMA DE QUALIDADE DE VIDA E SEGURANÇA NO TRABALHO

Art. 62. O Programa de Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho integra o Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais do Sistema Único de Saúde e é um instrumento de complementação da política de Gestão de Pessoas de Secretaria Municipal, visando estabelecer critérios que assegurem a promoção à saúde e do ambiente de trabalho do servidor.

§1º As diretrizes do Programa de Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho deverão observar os seguintes aspectos:
I – caráter permanente e atualizado da programação, a fim de acompanhar a evolução das normas de saúde e segurança no trabalho;
II – ser um dos condutores das Políticas de Saúde do SUS de Sapezal, segundo as Normas Operacionais Básicas/RH/SUS no seu eixo de desenvolvimento de pessoas.
III – assegurar a melhoria da Qualidade de Vida e do ambiente de trabalho dos profissionais da Secretaria Municipal de Saúde;
IV - promover a saúde enquanto ações que envolvem constante risco, prevenção

Scanned with CamScanner

recuperação, danos e reabilitação profissional e psicossocial;
V - desenvolver ações que despertem a motivação para o trabalho visando melhoria no atendimento interno e externo;
VI – buscar programas e projetos na área de laser, habitação e saúde.
§2º As ações de Segurança, Saúde e Ambiente de Trabalho dos Servidores da SMS/SAPEZAL serão regionalizadas e hierarquizadas, desde as básicas até as especializadas, obedecendo a um sistema de referência local e regional, de acordo com as necessidades, características e as especificidades dos processos de trabalho em saúde.
§3º É garantida a todos os servidores da SMS/SAPEZAL a informação sobre os riscos existentes nos ambientes laborais, processos e atividades de trabalho, e suas consequências à saúde.
§4º Aos servidores vítimas de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho é garantido, o acompanhamento ao tratamento, a recuperação e a reabilitação física, psicossocial e a reabilitação para mesma ou uma nova função pela SMS ou outra secretaria do município de SAPEZAL.

TITULO VI
DO ENQUADRAMENTO DOS PROFISSIONAIS DO SUS
CAPITULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 63. Para fins de comprovação da conclusão do curso de ensino fundamental e médio será considerado o Certificado ou Diploma emitido pela instituição legal, para os cursos de Graduação, de Pós-graduação, de Mestrado e Doutorado, serão considerados os Certificados ou Diplomas expedidos e convalidados por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 64. Nos casos de Diploma ou Certificado que estiver em fase de expedição/registro será considerado o Atestado de Conclusão para fins de enquadramento.
Parágrafo Único. Para cursos de Graduação ou Pós-graduação realizados fora do país, o prazo de que trata o *caput* é de 24 (vinte e quatro) meses.

Art. 65. Os servidores beneficiados com o disposto no Art. 64 desta lei, terão o prazo de 12 meses, contados a partir da data do enquadramento, para apresentarem o diploma ou certificado de conclusão do curso.
Parágrafo Único. O servidor que não cumprir o disposto no *caput* terá sua promoção horizontal invalidada, ficando obrigado a ressarcir os valores recebidos a maior e, indevidamente, aos cofres públicos.

Art. 66. O servidor que ingressar no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal a partir da data dos efeitos desta lei, terá a sua movimentação funcional após aprovação da avaliação de desempenho cumprido o estabelecido no Art. 23 desta lei.

Scanned with CamScanner

TITULO VII
DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES
CAPITULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 67. O enquadramento dos atuais servidores do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde efetivar-se-á no posicionamento na Tabela Remuneratória correspondente ao cargo, na Classe A, observando seu tempo de serviço a partir do efetivo exercício no cargo para posicionamento na Referencia.

CAPITULO II
DA COMISSÃO DE ENQUADRAMENTO

Art. 68. Para fins de enquadramento dos atuais servidores pertencentes aos Quadros de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Sapezal regidos por esta lei, será constituído um Grupo de Trabalho designado por Portaria do (a) Prefeito (a) Municipal e do (a) Secretário (a) Municipal de Saúde, sob coordenação geral do titular do Departamento de Recursos humanos (RH).

§1º O enquadramento dos atuais servidores da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Sapezal será efetuado mediante Decreto.
§2º O grupo de trabalho será constituído paritariamente entre membros indicados pelo Governo Municipal e representante dos servidores constantes deste plano de carreira, num total de três membros efetivos e três suplentes.
§3º Os servidores estáveis dos grupos ocupacionais deste plano de carreira serão distribuídos na classe A e na referência levando em conta o tempo de serviço, enquadrando-se no algarismo da carreira a cada três anos, observando-se o princípio de irredutibilidade de suas remunerações.

SEÇÃO I
DOS PRAZOS

Art. 69. O prazo de duração dos trabalhos do Grupo de Enquadramento será de 90 (noventa) dias, assim distribuídos:
I - prazo de enquadramento é até 90 (noventa) dias, contados da publicação do ato de nomeação do Grupo de Trabalho;
II - prazo de apresentação de recursos ao enquadramento: 10 (dez) dias, contados da publicação do ato de enquadramento;
III - prazo máximo de resposta aos recursos previstos no inciso II: 10 (dez) dias, contados da apresentação formal do recurso;
IV - prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no inciso III: 10 (dez) dias, contados da publicação da decisão;
V - prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no inciso IV: 10 (dez) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

Scanned with CamScanner

§1º A resposta a que se refere o inciso III deste artigo, cabe ao Grupo de Trabalho de Enquadramento e será publicada, na imprensa oficial, pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso IV, deste artigo.
§2º Passado o prazo referido no inciso IV, deste artigo, será publicado ato da Prefeita Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se referem os incisos deste artigo.

SEÇÃO II
DO ENQUADRAMENTO NA CLASSE DE VENCIMENTO

Art. 70. O Servidor será enquadrado na Classe A e a partir desta lei seguirá o interstício estabelecido no Art. 23 desta lei.

SEÇÃO III
DO ENQUADRAMENTO NA REFERENCIA

Art. 71. Os enquadramentos na Carreira dos servidores públicos estáveis referentes a este PCCR do Município de Sapezal dar-se-á na Classe A e pelo tempo de serviço prestado a partir do efetivo exercício até então nas Secretarias Municipais, contados de 3 em 3 anos.
Parágrafo Único. O servidor em estágio probatório enquadrará na Classe A e Referencia I.

SEÇÃO IV
DO ENQUADRAMENTO NO PADRÃO DE VENCIMENTO

Art. 72. Realizada a comparação prevista neste artigo, conclui-se que, caso o valor pecuniário produzido no enquadramento seja igual ou superior ao recebido atualmente pelo servidor, a diferença individual de enquadramento deixa de existir e o enquadramento definitivo fica determinado na referencia (tempo de serviço) e classe A na data do primeiro enquadramento.
Parágrafo Único. O servidor que ingressar na carreira pública municipal a partir desta lei, ingressará na Classe A, referencia 1 e a progressão e promoção seguirão as regras estabelecidas nesta Lei.

Art. 73. O servidor que se encontrar afastado por licença médica e ou por licença sem remuneração, legalmente autorizada, só poderá ser enquadrado na presente lei quando oficialmente reassumir seu respectivo cargo, permanecendo na Classe e referencia em que se encontra atualmente.

Art. 74. O servidor, após publicação oficial do (a) Chefe do Poder Executivo, que se julgar prejudicado em seu enquadramento poderá recorrer no prazo de 120 (cento e

Scanned with CamScanner

vinte) dias contados da data de publicação de seu enquadramento, mediante petição fundamentada e documentos comprobatórios que caracterizem os fatos alegados e possibilitem, se for o caso, a reconsideração do ato.
Parágrafo Único. Será considerado como critério de primeiro enquadramento dos servidores o tempo de serviço adquirido até a data do enquadramento.

Art. 75. Constatando-se a procedência da retificação do enquadramento do servidor, esta será realizada com efeitos financeiros retroativos a data do enquadramento a que o servidor teria direito, nos termos desta lei.

Art. 76. A Avaliação de Desempenho, para fins de progressão na Carreira é requisito obrigatório para o enquadramento dos servidores no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Saúde, obedecida no que couber, a legislação vigente sobre a matéria.

Art. 77. A Avaliação de Desempenho, para fins de progressão na Carreira é requisito obrigatório para o enquadramento dos servidores no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Sistema Único de Saúde, obedecida no que couber, a legislação municipal sobre a matéria.

CAPITULO III
SEÇÃO I
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 78. Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais constantes nesta Lei, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.
Parágrafo Único. A Comissão de Gestão será nomeada e presidida pelo (a) Secretário (a) Municipal de Saúde e terá a composição paritária, sendo 03 (três) indicados pelo Poder Público e 03 (três) indicados pelos servidores.

CAPÍTULO IV
DOS DIREITOS E DOS DEVERES ESPECIAIS DOS SERVIDORES PÚBLICOS
SEÇÃO I
DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 79. Além dos direitos previstos nesta lei e no estatuto do Servidor Público são direitos do servidor:
I - ter a seu alcance informações sobre o serviço a ser realizado e material necessário como instrumentos de trabalho, bem como assistência técnica que auxilie a melhoria de seu desempenho profissional e ampliação de seus conhecimentos;
II - dispor, no ambiente de trabalho, de instalações adequadas e material suficiente e adequado para que possa exercer com eficiência as suas funções;
III - não sofrer qualquer tipo de discriminação moral ou material decorrente de sua

Scanned with CamScanner

opção profissional, ficando o infrator sujeito às penalidades previstas na Constituição Federal, artigo 5º, incisos V e X;
IV - congregar-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição da República;
V - reunir-se em espaço público para tratar de assuntos de interesse da categoria, sem prejuízo das atividades que desempenha;
VI - participar de cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionados com a de sua área de atuação;
VII - participar de cursos de formação, reuniões e assembleias gerais, quando convidado ou convocado pela Entidade representativa da categoria, sem prejuízo das atividades que desempenha.

SEÇÃO II
DOS DEVERES ESPECIAIS

Art. 80. O servidor público no desempenho de suas atividades, além dos deveres comuns aos servidores públicos civis do município, cumpre:
I - comparecer ao local do trabalho com assiduidade e pontualidade, executando as tarefas com zelo e presteza;
II - fornecer elementos para permanente atualização de seus documentos junto aos órgãos da Administração;
III - assegurar o desenvolvimento do senso crítico e da consciência política;
IV - respeitar o colega de trabalho como sujeito do processo e comprometer-se com a eficácia do seu aprendizado;
V - tratar a todos os colegas de trabalho com urbanidade e imparcialidade independente de crença, gênero, cor, raça ou estratificação social;
VI - comprometer-se com o aprimoramento pessoal e profissional através da atualização e aperfeiçoamento dos conhecimentos, assim como da observância aos princípios morais e éticos;
VII - manter em dia o registro, as escriturações e a documentação inerentes à função desenvolvida e à vida profissional;
VIII - preservar os princípios democráticos da participação, da cooperação, da solidariedade, do diálogo, do respeito à liberdade e da justiça social.

CAPITULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 81. Os servidores e profissionais do Sistema Único de Saúde serão aposentados com o vencimento da sua Referência e Classe correspondentes, sem acréscimo de qualquer natureza.

Art. 82. Para fins de atualização monetária observar-se-á o disposto no Art. 37, inciso X da Constituição Federal.

Scanned with CamScanner

Art. 83. Fica o Poder Executivo autorizado a descontar dos filiados de Conselhos de Classe e ou do Sindicato representante dos servidores públicos municipal, mensalmente, em folha de pagamento, desde que autorizado pelo servidor, o valor determinado no Estatuto da Entidade que será repassado para a mesma.
Parágrafo Único. A inclusão e exclusão dos filiados no processo de desconto se darão mediante informação oficial do Sindicato da categoria, com a devida autorização do servidor em anexo, à Secretaria de Administração e Planejamento, em tempo hábil.

Art. 84. O Poder Executivo baixará os atos que se fizerem necessários à aplicação desta Lei.

Art. 85. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, ficando o (a) Chefe do Poder Executivo autorizado (a) a suplementá-las, caso necessário, respeitados os limites estabelecidos pela Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

Art. 86. O Poder Executivo realizará o enquadramento dos servidores no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar de vigência desta lei.

Art. 87. Fica autorizado a inclusão das eventuais despesas mencionadas no artigo anterior nos instrumentos de planejamento exigidos pela Lei Complementar Federal nº 101/2000 (PPA, LDO e LOA).

Art. 88. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as Leis Municipais nºs 215/2001; 397/2004, 630/2006 e 709/2007.

Gabinete da Prefeita Municipal de Sapezal, Estado de Mato Grosso, aos vinte dias do mês de maio do ano de dois mil e treze.

Ilma Grisoste Barbosa
Prefeita Municipal

Scanned with CamScanner

ANEXO I
CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO

Scanned with CamScanner

Grupo Ocupacional	Perfil Profissional	Vagas	Carga horária
Profissional de Nível Superior	Formação Geral:		
	Médico Clínico Geral	10	40 horas
	Médico Clínico Geral	5	20 horas
	Engenheiro Sanitarista	1	40 horas
	Farmacêutico	2	40 horas
	Bioquímico	4	40 horas
	Enfermeiro	10	40 horas
	Odontólogo	8	40 horas
	Veterinário	2	40 horas
	Especialistas:		
	Médico Anestesista	5	40 horas
	Cirurgião Geral	5	40 horas
	Médico Cardiologista	5	40 horas
	Ginecologista	5	40 horas
	Medico do Trabalho	5	40 horas
	Ortopedista	5	40 horas
	Pediatra	5	40 horas
	Formação Geral:		
	Nutricionista	2	30 horas
	Assistente Social	2	30 horas
	Enfermeiro	10	40 horas
	Fisioterapeuta	6	30 horas
	Fonoaudiólogo	3	30 horas
	Psicólogo	3	30 horas
Técnicos do SUS (Nível Médio)	Assistente Administrativo	3	40 horas
	Fiscal Sanitário	8	40 horas
	Técnico em Enfermagem	30	40 horas
	Técnico em Enfermagem (SAMU)	8	40 horas
Assistente do SUS (Nível Fundamental)	Auxiliar de Enfermagem	6	40 horas
	Auxiliar de Consultório Dentário	6	40 horas
	Auxiliar de Laboratório	6	40 horas
	Agente Comunitário	40	40 horas
	Agente de Combate as Endemias	20	40 horas
Apoio de Serviços do SUS (Nível Fundamental)	Auxiliar Administrativo	10	40 horas
	Ajudante de Serviços Gerais	8	40 horas
	Motorista de Veiculo	2	40 horas
	Motorista de Ambulância	10	40 horas
	Motorista de Ambulância (SAMU)	4	40 horas
	Recepcionista	8	40 horas
	Vigia	10	40 horas
	Zeladora	20	40 horas

Scanned with CamScanner

ANEXO II

CARGOS COMISSIONADOS

GRUPO DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR – DAS

Qtdade	Símbolo	Discriminação	Valor
1	CDS	Secretária(o) Municipal de Saúde	R$ 11.280,00
3	DAS 2	Odontólogo 40 horas	R$ 5.000,00
1	DAS 4	Coordenador de Regulação	R$ 4.000,00
1	DAS 4	Coordenador Administrativo	R$ 4.000,00
1	DAS 4	Coordenador de Atenção Básica e Vigilância Epidemológica	R$ 4.000,00
1	DAS 4	Coordenador Programas de Saúde	R$ 4.000,00
1	DAS 5	Chefe Farmácia Municipal	R$ 3.500,00
1	DAS 8	Chefe de Transporte de Pacientes	R$ 2.800,00
2	DAS 7	Técnico em Programas de Saúde.	R$ 2.500,00
1	DAS 10	Assessor de Controle da Central de Regulação	R$ 1.680,00
1	DAS 10	Assessor I	R$ 1.680,00
1	DAS 11	Encarregado de Suporte de TI - Saúde	R$ 1.350,00
2	DAS 11	Assessor II	R$ 1.350,00

Scanned with CamScanner

ANEXO III

TABELAS DE VENCIMENTOS
GRUPO OCUPACIONAL - PROFISSIONAL DE NÍVEL SUPERIOR

TABELA I
MÉDICO CLÍNICO GERAL - 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75
I (0 a 3 anos)	12.593,81	15.742,26	18.890,72	22.039,17
II (3 a 6 anos)	12.989,00	16.236,25	19.483,51	22.730,76
III (6 a 9 anos)	13.420,47	16.775,58	20.130,70	23.485,82
IV (9 a 12 anos)	13.891,60	17.364,50	20.837,40	24.310,30
V (12 a 15 anos)	14.395,23	17.994,04	21.592,84	25.191,65
VI (15 a 18 anos)	14.941,93	18.677,41	22.412,89	26.148,37
VII (18 a 21 anos)	15.520,36	19.400,45	23.280,54	27.160,63
VIII (21 A 24 anos)	16.166,80	20.208,50	24.250,20	28.291,90
IX (24 a 27 anos)	16.822,31	21.027,88	25.233,46	29.439,04
X (27 a 30 anos)	17.520,89	21.901,11	26.281,33	30.661,55
XI (30 a 33 anos)	18.215,69	22.769,61	27.323,53	31.877,45
XII (33 a 36 anos)	18.981,52	23.726,90	28.472,27	33.217,65

TABELA II

BIOQUIMICO/FARMACEUTICO - 40 HORAS;

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75
I (0 a 3 anos)	3.526,27	4.407,84	5.289,41	6.170,97
II (3 a 6 anos)	3.636,92	4.546,16	5.455,39	6.364,62
III (6 a 9 anos)	3.757,73	4.697,17	5.636,60	6.576,04
IV (9 a 12 anos)	3.889,65	4.862,07	5.834,48	6.806,89
V (12 a 15 anos)	4.030,67	5.038,33	6.046,00	7.053,67
VI (15 a 18 anos)	4.183,74	5.229,68	6.275,61	7.321,55
VII (18 a 21 anos)	4.345,70	5.432,13	6.518,56	7.604,98
VIII (21 A 24 anos)	4.526,71	5.658,39	6.790,06	7.921,74
IX (24 a 27 anos)	4.710,25	5.887,81	7.065,38	8.242,94
X (27 a 30 anos)	4.905,85	6.132,32	7.358,78	8.585,24
XI (30 a 33 anos)	5.100,40	6.375,50	7.650,60	8.925,69
XII (33 a 36 anos)	5.314,83	6.643,54	7.972,24	9.300,95

Scanned with CamScanner

TABELA III

ODONTÓLOGO - 40 HORAS;

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75
I (0 a 3 anos)	5.038,15	6.297,69	7.557,23	8.816,76
II (3 a 6 anos)	5.196,25	6.495,31	7.794,37	9.093,43
III (6 a 9 anos)	5.368,85	6.711,07	8.053,28	9.395,49
IV (9 a 12 anos)	5.557,33	6.946,66	8.336,00	9.725,33
V (12 a 15 anos)	5.758,81	7.198,51	8.638,21	10.077,91
VI (15 a 18 anos)	5.977,51	7.471,89	8.966,27	10.460,65
VII (18 a 21 anos)	6.208,92	7.761,14	9.313,37	10.865,60
VIII (21 A 24 anos)	6.467,52	8.084,40	9.701,29	11.318,17
IX (24 a 27 anos)	6.729,76	8.412,20	10.094,64	11.777,08
X (27 a 30 anos)	7.009,23	8.761,53	10.513,84	12.266,14
XI (30 a 33 anos)	7.287,18	9.108,98	10.930,77	12.752,57
XII (33 a 36 anos)	7.593,55	9.491,94	11.390,33	13.288,71

TABELA IV

MÉDICO VETERINARIO - 40 HORAS;

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75
I (0 a 3 anos)	3.778,14	4.722,68	5.667,21	6.611,75
II (3 a 6 anos)	3.896,70	4.870,87	5.845,05	6.819,22
III (6 a 9 anos)	4.026,14	5.032,67	6.039,21	7.045,74
IV (9 a 12 anos)	4.167,48	5.209,35	6.251,22	7.293,09
V (12 a 15 anos)	4.318,57	5.398,21	6.477,85	7.557,49
VI (15 a 18 anos)	4.482,57	5.603,22	6.723,86	7.844,50
VII (18 a 21 anos)	4.656,10	5.820,13	6.984,16	8.148,18
VIII (21 A 24 anos)	4.850,04	6.062,55	7.275,05	8.487,56
IX (24 a 27 anos)	5.046,69	6.308,36	7.570,03	8.831,70
X (27 a 30 anos)	5.256,26	6.570,33	7.884,39	9.198,46
XI (30 a 33 anos)	5.464,70	6.830,88	8.197,05	9.563,23
XII (33 a 36 anos)	5.694,45	7.118,06	8.541,68	9.965,29

Scanned with CamScanner

TABELA V

MÉDICO ESPECIALISTA
CIRURGIÃO GERAL - 40 HORAS; ANESTESIOLOGISTA – 40 HORAS; GINECOLOGISTA – 40 HORAS; ORTOPEDISTA – 40 HORAS; PEDIATRA – 40 HORAS; CARDIOLOGISTA – 40 HORAS.

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75
I (0 a 3 anos)	14.482,80	18.103,50	21.724,20	25.344,90
II (3 a 6 anos)	14.937,27	18.671,59	22.405,91	26.140,22
III (6 a 9 anos)	15.433,45	19.291,81	23.150,18	27.008,54
IV (9 a 12 anos)	15.975,25	19.969,07	23.962,88	27.956,69
V (12 a 15 anos)	16.554,42	20.693,02	24.831,63	28.970,23
VI (15 a 18 anos)	17.183,12	21.478,90	25.774,68	30.070,46
VII (18 a 21 anos)	17.848,31	22.310,39	26.772,47	31.234,55
VIII (21 A 24 anos)	18.591,72	23.239,64	27.887,57	32.535,50
IX (24 a 27 anos)	19.345,54	24.181,93	29.018,32	33.854,70
X (27 a 30 anos)	20.148,91	25.186,13	30.223,36	35.260,59
XI (30 a 33 anos)	20.947,92	26.184,90	31.421,88	36.658,86
XII (33 a 36 anos)	21.828,62	27.285,78	32.742,93	38.200,09

TABELA VI

MÉDICO ESPECIALISTA – MÉDICO DO TRABALHO - 10 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75
I (0 a 3 anos)	3.620,07	4.525,09	5.430,11	6.335,12
II (3 a 6 anos)	3.733,67	4.667,08	5.600,50	6.533,92
III (6 a 9 anos)	3.857,69	4.822,11	5.786,54	6.750,96
IV (9 a 12 anos)	3.993,12	4.991,40	5.989,68	6.987,96
V (12 a 15 anos)	4.137,88	5.172,36	6.206,83	7.241,30
VI (15 a 18 anos)	4.295,03	5.368,79	6.442,55	7.516,31
VII (18 a 21 anos)	4.461,30	5.576,63	6.691,95	7.807,28
VIII (21 A 24 anos)	4.647,12	5.808,90	6.970,68	8.132,46
IX (24 a 27 anos)	4.835,54	6.044,43	7.253,32	8.462,20
X (27 a 30 anos)	5.036,35	6.295,44	7.554,52	8.813,61
XI (30 a 33 anos)	5.236,07	6.545,09	7.854,10	9.163,12
XII (33 a 36 anos)	5.456,21	6.820,26	8.184,31	9.548,36

Scanned with CamScanner

TABELA VII

GRUPO OCUPACIONAL - PROFISSIONAL DE NÍVEL SUPERIOR

NUTRICIONISTA - 30 HORAS; ASSISTENTE SOCIAL - 30 HORAS; FISIOTERAPEUTA – 30 HORAS; FONOAUDIÓLOGO - 30 HORAS; PSICOLOGO – 30 HORAS.

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75
I (0 a 3 anos)	3.164,51	3.955,64	4.746,77	5.537,89
II (3 a 6 anos)	3.263,81	4.079,77	4.895,72	5.711,67
III (6 a 9 anos)	3.372,23	4.215,29	5.058,34	5.901,40
IV (9 a 12 anos)	3.490,61	4.363,27	5.235,92	6.108,57
V (12 a 15 anos)	3.617,16	4.521,45	5.425,74	6.330,03
VI (15 a 18 anos)	3.754,53	4.693,17	5.631,80	6.570,43
VII (18 a 21 anos)	3.899,88	4.874,85	5.849,82	6.824,79
VIII (21 A 24 anos)	4.062,31	5.077,89	6.093,47	7.109,05
IX (24 a 27 anos)	4.227,03	5.283,78	6.340,54	7.397,30
X (27 a 30 anos)	4.402,56	5.503,20	6.603,84	7.704,48
XI (30 a 33 anos)	4.577,15	5.721,43	6.865,72	8.010,01
XII (33 a 36 anos)	4.769,58	5.961,98	7.154,37	8.346,77

TABELA VIII

GRUPO OCUPACIONAL - PROFISSIONAL DE NÍVEL SUPERIOR

ENFERMEIRA - 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75
I (0 a 3 anos)	4.533,77	5.667,21	6.800,66	7.934,10
II (3 a 6 anos)	4.676,04	5.845,05	7.014,06	8.183,07
III (6 a 9 anos)	4.831,37	6.039,21	7.247,05	8.454,89
IV (9 a 12 anos)	5.000,97	6.251,22	7.501,46	8.751,71
V (12 a 15 anos)	5.182,28	6.477,85	7.773,42	9.068,99
VI (15 a 18 anos)	5.379,09	6.723,86	8.068,64	9.413,41
VII (18 a 21 anos)	5.587,33	6.984,16	8.380,99	9.777,82
VIII (21 A 24 anos)	5.820,05	7.275,06	8.730,07	10.185,08
IX (24 a 27 anos)	6.056,03	7.570,04	9.084,04	10.598,05
X (27 a 30 anos)	6.307,52	7.884,40	9.461,28	11.038,15
XI (30 a 33 anos)	6.557,64	8.197,06	9.836,47	11.475,88
XII (33 a 36 anos)	6.833,34	8.541,68	10.250,02	11.958,35

Scanned with CamScanner

ANEXO IV

GRUPO OCUPACIONAL – TÉCNICO DO SUS
CARGA HORÁRIA 40 HORAS

TABELA I

AUXILIAR DE ENFERMAGEM – 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.256,23	1.570,29	1.884,35	2.198,40	2.512,46
II (3 a 6 anos)	1.295,65	1.619,56	1.943,48	2.267,39	2.591,30
III (6 a 9 anos)	1.338,69	1.673,36	2.008,03	2.342,71	2.677,38
IV (9 a 12 anos)	1.385,68	1.732,11	2.078,53	2.424,95	2.771,37
V (12 a 15 anos)	1.435,92	1.794,90	2.153,88	2.512,86	2.871,84
VI (15 a 18 anos)	1.490,45	1.863,07	2.235,68	2.608,29	2.980,91
VII (18 a 21 anos)	1.548,15	1.935,19	2.322,23	2.709,27	3.096,31
VIII (21 A 24 anos)	1.612,64	2.015,79	2.418,95	2.822,11	3.225,27
IX (24 a 27 anos)	1.678,02	2.097,53	2.517,03	2.936,54	3.356,04
X (27 a 30 anos)	1.747,70	2.184,63	2.621,56	3.058,48	3.495,41
XI (30 a 33 anos)	1.817,01	2.271,26	2.725,52	3.179,77	3.634,02
XII (33 a 36 anos)	1.893,40	2.366,75	2.840,10	3.313,45	3.786,80

TABELA II

FISCAL SANITÁRIO - 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.620,21	2.025,26	2.430,32	2.835,37	3.240,42
II (3 a 6 anos)	1.671,05	2.088,82	2.506,58	2.924,34	3.342,10
III (6 a 9 anos)	1.726,56	2.158,20	2.589,84	3.021,48	3.453,12
IV (9 a 12 anos)	1.787,17	2.233,97	2.680,76	3.127,55	3.574,35
V (12 a 15 anos)	1.851,96	2.314,96	2.777,95	3.240,94	3.703,93
VI (15 a 18 anos)	1.922,30	2.402,87	2.883,45	3.364,02	3.844,60
VII (18 a 21 anos)	1.996,71	2.495,89	2.995,07	3.494,25	3.993,43
VIII (21 A 24 anos)	2.079,88	2.599,85	3.119,82	3.639,79	4.159,76
IX (24 a 27 anos)	2.164,21	2.705,26	3.246,32	3.787,37	4.328,42
X (27 a 30 anos)	2.254,08	2.817,61	3.381,13	3.944,65	4.508,17
XI (30 a 33 anos)	2.343,47	2.929,34	3.515,21	4.101,08	4.686,94
XII (33 a 36 anos)	2.442,00	3.052,50	3.663,00	4.273,49	4.883,99

Scanned with CamScanner

TABELA III

TECNICO EM ENFERMAGEM - 40 HORAS;
TECNICO DE ENFERMAGEM (SAMU) – 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.394,40	1.743,00	2.091,60	2.440,20	2.788,80
II (3 a 6 anos)	1.438,16	1.797,70	2.157,23	2.516,77	2.876,31
III (6 a 9 anos)	1.485,93	1.857,41	2.228,89	2.600,37	2.971,86
IV (9 a 12 anos)	1.538,09	1.922,62	2.307,14	2.691,66	3.076,19
V (12 a 15 anos)	1.593,85	1.992,32	2.390,78	2.789,25	3.187,71
VI (15 a 18 anos)	1.654,39	2.067,98	2.481,58	2.895,18	3.308,77
VII (18 a 21 anos)	1.718,43	2.148,04	2.577,65	3.007,25	3.436,86
VIII (21 A 24 anos)	1.790,01	2.237,51	2.685,01	3.132,51	3.580,01
IX (24 a 27 anos)	1.862,58	2.328,23	2.793,88	3.259,52	3.725,17
X (27 a 30 anos)	1.939,93	2.424,91	2.909,90	3.394,88	3.879,86
XI (30 a 33 anos)	2.016,86	2.521,08	3.025,29	3.529,51	4.033,72
XII (33 a 36 anos)	2.101,65	2.627,07	3.152,48	3.677,89	4.203,31

Scanned with CamScanner

ANEXO V

GRUPO OCUPACIONAL – ASSISTENTE DO SUS
CARGA HORÁRIA 40 HORAS

TABELA I

ASSISTENTE ADMINISTRATIVO - 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.338,37	1.672,96	2.007,56	2.342,15	2.676,74
II (3 a 6 anos)	1.380,37	1.725,46	2.070,55	2.415,64	2.760,74
III (6 a 9 anos)	1.426,22	1.782,78	2.139,33	2.495,89	2.852,44
IV (9 a 12 anos)	1.476,29	1.845,36	2.214,43	2.583,51	2.952,58
V (12 a 15 anos)	1.529,81	1.912,26	2.294,72	2.677,17	3.059,62
VI (15 a 18 anos)	1.587,91	1.984,89	2.381,86	2.778,84	3.175,82
VII (18 a 21 anos)	1.649,38	2.061,73	2.474,07	2.886,42	3.298,76
VIII (21 A 24 anos)	1.718,08	2.147,60	2.577,12	3.006,64	3.436,16
IX (24 a 27 anos)	1.787,74	2.234,68	2.681,61	3.128,55	3.575,48
X (27 a 30 anos)	1.861,98	2.327,48	2.792,97	3.258,47	3.723,96
XI (30 a 33 anos)	1.935,82	2.419,77	2.903,73	3.387,68	3.871,64
XII (33 a 36 anos)	2.017,20	2.521,51	3.025,81	3.530,11	4.034,41

TABELA II

AUXILIAR DE CONSULTORIO ODONTOLOGICO - 40 HORAS; AUXILIAR DE LABORATORIO - 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.259,38	1.574,23	1.889,07	2.203,92	2.518,76
II (3 a 6 anos)	1.298,90	1.623,62	1.948,35	2.273,07	2.597,80
III (6 a 9 anos)	1.342,05	1.677,56	2.013,07	2.348,58	2.684,09
IV (9 a 12 anos)	1.389,16	1.736,45	2.083,74	2.431,03	2.778,32
V (12 a 15 anos)	1.439,52	1.799,40	2.159,28	2.519,16	2.879,04
VI (15 a 18 anos)	1.494,19	1.867,74	2.241,29	2.614,83	2.988,38
VII (18 a 21 anos)	1.552,03	1.940,04	2.328,05	2.716,06	3.104,07
VIII (21 A 24 anos)	1.616,68	2.020,85	2.425,02	2.829,19	3.233,36
IX (24 a 27 anos)	1.682,23	2.102,79	2.523,34	2.943,90	3.364,46
X (27 a 30 anos)	1.752,09	2.190,11	2.628,13	3.066,15	3.504,17
XI (30 a 33 anos)	1.821,57	2.276,96	2.732,35	3.187,74	3.643,13
XII (33 a 36 anos)	1.898,15	2.372,69	2.847,23	3.321,76	3.796,30

Scanned with CamScanner

ANEXO VI

GRUPO OCUPACIONAL – APOIO DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS
CARGA HORÁRIA 40 HORAS

TABELA I

AJUDANTE DE SERVIÇOS GERAIS - 40 HORAS; ZELADOR - 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.010,00	1.262,50	1.515,00	1.767,50	2.020,00
II (3 a 6 anos)	1.041,69	1.302,12	1.562,54	1.822,96	2.083,39
III (6 a 9 anos)	1.076,30	1.345,37	1.614,44	1.883,52	2.152,59
IV (9 a 12 anos)	1.114,08	1.392,60	1.671,12	1.949,64	2.228,16
V (12 a 15 anos)	1.154,47	1.443,09	1.731,71	2.020,32	2.308,94
VI (15 a 18 anos)	1.198,31	1.497,89	1.797,47	2.097,05	2.396,63
VII (18 a 21 anos)	1.244,70	1.555,88	1.867,06	2.178,23	2.489,41
VIII (21 A 24 anos)	1.296,55	1.620,68	1.944,82	2.268,96	2.593,09
IX (24 a 27 anos)	1.349,12	1.686,40	2.023,68	2.360,96	2.698,24
X (27 a 30 anos)	1.405,14	1.756,43	2.107,71	2.459,00	2.810,28
XI (30 a 33 anos)	1.460,86	1.826,08	2.191,30	2.556,51	2.921,73
XII (33 a 36 anos)	1.522,28	1.902,85	2.283,42	2.663,99	3.044,56

TABELA II

AUXILIAR ADMINISTRATIVO - 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.035,69	1.294,61	1.553,54	1.812,46	2.071,38
II (3 a 6 anos)	1.068,19	1.335,24	1.602,28	1.869,33	2.136,38
III (6 a 9 anos)	1.103,67	1.379,59	1.655,51	1.931,43	2.207,35
IV (9 a 12 anos)	1.142,42	1.428,02	1.713,63	1.999,23	2.284,84
V (12 a 15 anos)	1.183,84	1.479,79	1.775,75	2.071,71	2.367,67
VI (15 a 18 anos)	1.228,79	1.535,99	1.843,19	2.150,39	2.457,59
VII (18 a 21 anos)	1.276,36	1.595,45	1.914,55	2.233,64	2.552,73
VIII (21 A 24 anos)	1.329,53	1.661,91	1.994,29	2.326,67	2.659,05
IX (24 a 27 anos)	1.383,43	1.729,29	2.075,15	2.421,01	2.766,87
X (27 a 30 anos)	1.440,88	1.801,10	2.161,32	2.521,55	2.881,77
XI (30 a 33 anos)	1.498,02	1.872,53	2.247,03	2.621,54	2.996,04
XII (33 a 36 anos)	1.561,00	1.951,25	2.341,50	2.731,75	3.122,00

Scanned with CamScanner

TABELA III

AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS - 40 HORAS;
AGENTE COMUNITÁRIO - 40 HORAS.

Referencia / Classe	A - 1,00
I	1.010,00

Scanned with CamScanner

TABELA III

RECEPCIONISTA - 40 HORAS; VIGIA - 40 HORAS; MOTORISTA - 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.087,13	1.358,91	1.630,70	1.902,48	2.174,26
II (3 a 6 anos)	1.121,24	1.401,56	1.681,87	1.962,18	2.242,49
III (6 a 9 anos)	1.158,49	1.448,11	1.737,73	2.027,36	2.316,98
IV (9 a 12 anos)	1.199,16	1.498,95	1.798,74	2.098,53	2.398,32
V (12 a 15 anos)	1.242,63	1.553,29	1.863,95	2.174,61	2.485,27
VI (15 a 18 anos)	1.289,83	1.612,28	1.934,74	2.257,19	2.579,65
VII (18 a 21 anos)	1.339,76	1.674,70	2.009,64	2.344,58	2.679,51
VIII (21 A 24 anos)	1.395,56	1.744,45	2.093,34	2.442,23	2.791,12
IX (24 a 27 anos)	1.452,14	1.815,18	2.178,22	2.541,25	2.904,29
X (27 a 30 anos)	1.512,45	1.890,56	2.268,67	2.646,78	3.024,90
XI (30 a 33 anos)	1.572,42	1.965,53	2.358,64	2.751,74	3.144,85
XII (33 a 36 anos)	1.638,53	2.048,17	2.457,80	2.867,43	3.277,07

TABELA IV

MOTORISTA DE AMBULANCIA - 40 HORAS;
MOTORISTA DE AMBULANCIA (SAMU)- 40 HORAS

Referencia / Classe	A - 1,00	B - 1,25	C - 1,50	D - 1,75	E - 2,00
I (0 a 3 anos)	1.511,43	1.889,29	2.267,15	2.645,00	3.022,86
II (3 a 6 anos)	1.558,86	1.948,57	2.338,29	2.728,00	3.117,72
III (6 a 9 anos)	1.610,64	2.013,30	2.415,96	2.818,62	3.221,28
IV (9 a 12 anos)	1.667,18	2.083,98	2.500,77	2.917,57	3.334,37
V (12 a 15 anos)	1.727,62	2.159,53	2.591,44	3.023,34	3.455,25
VI (15 a 18 anos)	1.793,24	2.241,55	2.689,85	3.138,16	3.586,47
VII (18 a 21 anos)	1.862,66	2.328,32	2.793,98	3.259,65	3.725,31
VIII (21 A 24 anos)	1.940,24	2.425,30	2.910,36	3.395,42	3.880,48
IX (24 a 27 anos)	2.018,91	2.523,63	3.028,36	3.533,09	4.037,82
X (27 a 30 anos)	2.102,75	2.628,43	3.154,12	3.679,81	4.205,49
XI (30 a 33 anos)	2.186,13	2.732,67	3.279,20	3.825,73	4.372,26
XII (33 a 36 anos)	2.278,04	2.847,55	3.417,06	3.986,57	4.556,08

Scanned with CamScanner

ANEXO VII
DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS COMPETÊNCIAS E ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS E REQUISITOS PARA INGRESSO.

1) São atribuições específicas do PROFISSIONAL DE NÍVEL SUPERIOR:

1.1. MÉDICO CLÍNICO GERAL:
Descrição Sumária: As competências inerentes à prática clínica não são simplificadas para que atendam aos pressupostos da atenção básica, mas devem se articular com a determinação social da saúde. São atribuições do médico, segundo o Anexo I da Portaria nº 648/GM: I - Realizar assistência integral (promoção e proteção da saúde, prevenção de agravos,diagnóstico, tratamento, reabilitação e manutenção da saúde) aos indivíduos e famílias em todas as fases do desenvolvimento humano: infância, adolescência, idade adulta e terceira idade; II - Realizar consultas clínicas e procedimentos na USF e, quando indicado ou necessário, no domicílio e/ou nos demais espaços comunitários (escolas, associações etc.); III - Realizar atividades de demanda espontânea e programada em clínica médica,pediatria, gineco-obstetrícia, cirurgias ambulatoriais, pequenas urgências clínico- cirúrgicas e procedimentos para fins de diagnósticos; IV - Encaminhar, quando necessário, usuários a serviços de média e alta complexidade, respeitando fluxos de referência e contra-referência locais, mantendo sua responsabilidade pelo acompanhamento do plano terapêutico do usuário, proposto pela referência; V -Indicar a necessidade de internação hospitalar ou domiciliar, mantendo a responsabilização pelo acompanhamento do usuário; VI - Contribuir e participar das atividades de Educação Permanente dos ACS, Auxiliares de Enfermagem, ACD e THD; e VII -Participar do gerenciamento dos insumos necessários para o adequado funcionamento da USF.

1.2. MÉDICO ESPECILISTA:
Descrição Sumária: Realizam consultas e atendimentos médicos; tratam pacientes e clientes; implementam ações de prevenção de doenças e promoção da saúde tanto individuais quanto coletivas; coordenam programas e serviços em saúde, efetuam perícias, auditorias e sindicâncias médicas; elaboram documentos e difundem conhecimentos da área médica

1.3. MÉDICO VETERINÁRIO:
Descrição Sumária: As duas áreas mais importantes de atuação do médico veterinário em Saúde Pública, dizem respeito ao controle das zoonoses e à higiene dos alimentos. Mediante seus conhecimentos específicos, está apto a manter em nível elevado a saúde da população animal; proporcionar melhores condições ambientais e orientar a população humana quanto aos princípios básicos de saúde.

1.4. ODONTÓLOGO:
Descrição Sumária: São competências específicas do cirurgião-dentista, de acordo com o Anexo I da Portaria nº 648/GM: I - Realizar diagnóstico com a finalidade de obter

Scanned with CamScanner

o perfil epidemiológico para o planejamento e a programação em saúde bucal; II - Realizar os procedimentos clínicos da Atenção Básica em saúde bucal,incluindo atendimento das urgências e pequenas cirurgias ambulatoriais; III - Realizar a atenção integral em saúde bucal (promoção e proteção da saúde, prevenção de agravos, diagnóstico, tratamento, reabilitação e manutenção da saúde) individual e coletiva a todas as famílias, a indivíduos e a grupos específicos, de acordo com planejamento local, com resolubilidade; IV -Encaminhar e orientar usuários, quando necessário, a outros níveis de assistência, mantendo sua responsabilização pelo acompanhamento do usuário e o segmentodo tratamento; V - Coordenar e participar de ações coletivas voltadas à promoção da saúde e à prevenção de doenças bucais; VI -Acompanhar, apoiar e desenvolver atividades referentes à saúde bucal com os demais membros da Equipe de Saúde da Família, buscando aproximar e integrar ações de saúde de forma multidisciplinar; VII - Contribuir e participar das atividades de educação permanente do THD, do ACD e do ESF; VIII -Realizar supervisão técnica do THD e do ACD; e IX - Participar do gerenciamento dos insumos necessários para o adequado funcionamento da USF.

1.5. BIOQUIMICO:
Descrição Sumária: Realizam ações específicas de dispensação de produtos e serviços farmacêuticos.. Também realizam ações de controle de qualidade de produtos e serviços farmacêuticos, gerenciando o armazenamento, distribuição e transporte desses produtos. Coordenam políticas de assistência farmacêutica e atuam na regulação e fiscalização de estabelecimentos, produtos e serviços farmacêuticos. Realizam análises clínicas, toxicológicas, físico-químicas, biológicas, microbiológicas e bromatológicas. Podem realizar pesquisa sobre os efeitos de medicamentos e outras substâncias sobre órgãos, tecidos e funções vitais dos seres humanos e dos animais.

1.6. FARMACEUTICO:
Descrição Sumária: Realizam ações específicas de dispensação de produtos e serviços farmacêuticos. Também realizam ações de controle de qualidade de produtos e serviços farmacêuticos, gerenciando o armazenamento, distribuição e transporte desses produtos. Podem realizar pesquisa sobre os efeitos de medicamentos e outras substâncias sobre órgãos, tecidos e funções vitais dos seres humanos e dos animais.

1.7. FONOAUDIÓLOGO:
Descrição Sumária: Atender pacientes e munícipes para prevenção, habilitação e reabilitação, utilizando protocolos e procedimentos específicos de fonoaudiologia; efetuar avaliação e diagnóstico em diversas patologias fonoaudiológicas (dislalia, dislexia, disortografia, disfonia, problemas psicomotores, atraso de linguagem, disartria, afasia e outras) e recomendar a terapêutica indicada para cada caso;Tratar de pacientes e munícipes; Orientar pacientes, munícipes, familiares, cuidadores e responsáveis; Prescrever exames; Fazer encaminhamentos, em casos especiais, a setores especializados; Elaborar e emitir laudos ou pareceres técnicos; Anotar em ficha apropriada (prontuário) os resultados obtidos; Supervisionar em atividades de

Scanned with CamScanner

planejamento ou execução, referente à sua área de atuação; Preparar relatórios das atividades relativas ao emprego; Desenvolver programas de prevenção, promoção da saúde e qualidade de vida; Cumprir Código de Ética Profissional. Zelar pela guarda, conservação, manutenção e limpeza dos equipamentos, instrumentos e materiais utilizados bem como do local de trabalho. Executar outras tarefas compatíveis com as previstas no cargo, particularidades do Município ou designações superiores.

1.8. FISIOTERAPEUTA:

Descrição Sumária: Avaliar e tratar pacientes em âmbito ambulatorial, atuando na prevenção, habilitação e reabilitação utilizando protocolos de procedimentos específicos de fisioterapia, promover alta fisioterápica, elaborar diagnóstico e prognóstico fisioterápico; desempenhar atividades de planejamento, organização e gestão de serviços do setor de fisioterapia, em projetos terapêuticos, emitir laudos, atestados e relatórios fisioterápicos, analisar e prescrever órteses/próteses; atuar em equipe multidisciplinar, atuar na saúde do trabalhador; executar outras tarefas de mesma natureza ou nível de media e alta complexidade, associadas à sua especialidade (por exemplo: acupuntura, RPG/pilates, fisioterapia desportiva, ergonomia, fisioterapia aquática, aplicação de bandagens terapêutica, recondicionamento/treinamento funcional de próteses/órteses, quiropraxia/osteopatia, ecoterapia). Atividades/parâmetros para assistência fisioterapêuticas ambulatorial próprias do fisioterapeuta geral, tratamentos traumato, ortopédicos, reumatológicos de clinica geral, e em pós-operatórios imediato e tardio, atendimento ao paciente cardiorespiratório e neurológico estável do ponto de vista fisioterapêutico com dependência parcial nas necessidades humanas básicas (tratamentos de ave, distrofias musculares e síndromes neurológicas, adultos e pediátricos). Orientam pacientes, familiares, cuidadores e responsáveis. Desenvolvem programas de prevenção, promoção de saúde e qualidade de vida. Exercem atividades técnico-científicas. Prestar serviços na área afim, executando técnicas de fisioterapia, trabalhando com o paciente na realização de exercícios cinesioterapeuticos, aplicação de foto-termo-eletroterapia, (calor/frio, estimulação elétrica e ondas eletromagnéticas) e desenvolvendo outras atividades necessárias ao bom desempenho profissional.

1.9. NUTRICIONISTA:

Descrição Sumária: Prestar assistência e educação nutricional a indivíduos e coletividades (sadios e enfermos). Prestar assistência e dietoterápica ambulatorial de nutrição e dietética, prescrevendo, planejando, analisando, supervisionando dietas para pessoas enfermas e/ou sadias. Avaliar o estado nutricional do paciente, a partir do diagnóstico clínico e níveis da assistência em nutrição. Participar de comissões multiprofissionais/interdisciplinares da Instituição.Planejar, desenvolver e acompanhar treinamentos, palestras e eventos. Emitir laudos e/ou pareceres técnicos. Desempenhar outras atividades correlatas e afins. Zelar pela guarda, conservação, manutenção e limpeza dos equipamentos, instrumentos e materiais utilizados bem como do local de

Scanned with CamScanner

trabalho. Cumprir Código de Ética Profissional. Cumprir com as atividades descritas no rol de atribuições definidas pelo Centro de Reabilitação na sua área de atuação.

1.10. PSICÓLOGO:
Descrição Sumária: Atua na área específica da saúde, colaborando para a compreensão dos processos intra e interpessoais, utilizando enfoque preventivo ou curativo, isoladamente ou em equipe multiprofissional em instituições formais e informais. Realiza pesquisa, diagnóstico, acompanhamento psicológico, e intervenção psicoterápica individual ou em grupo, através de diferentes abordagens teóricas.

1.11. ASSISTENTE SOCIAL:
Descrição Sumária: Planejar, organizar, administrar programas e projetos na área do Serviço Social na saúde; realizar atendimentos individuais de demandas espontâneas e/ou referenciadas das Unidades Básicas de Saúde; Emitir laudos, pareceres sociais e prestar informações técnicas sobre assunto de competência do Serviço Social; Acompanhar, na qualidade de supervisor(a) de campo, estagiários(as) de Serviço Social, desde que tenha supervisão acadêmica; Visitas domiciliares; Cadastro Socioeconômico para Concessão de Benefícios Sociais; Abertura de Processos para concessão de Órteses; Próteses; Cadeira de Rodas, etc; Compor a equipe de Planejamento Familiar e Programa de Saúde Mental, Estuda a realidade social dos usuários, para propor medidas e serviços que venham, ao encontro de sua necessidade; Informa aos usuários sobre os programas sociais disponíveis na instituição onde atua democratizando o acesso aos serviços;
Elabora, coordena e executa ações na área de saúde em atendimento aos idosos, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência, entre outros;
Participa da elaboração e gerenciamento das Políticas Sociais e na formulação e implementação de programas sociais; Presta orientação social a indivíduos, grupos e à população.

1.12. ENFERMEIRO:
Descrição Sumária: Realizar assistência integral (promoção e proteção da saúde, prevenção de agravos, diagnóstico, tratamento, reabilitação e manutenção da saúde) aos indivíduos e famílias na USF e, quando indicado ou necessário, no domicílio e/ou nos demais espaços comunitários (escolas, associações etc.), em todas as fases do desenvolvimento humano: infância, adolescência, idade adulta e terceira idade; Conforme protocolos ou outras normativas técnicas estabelecidas pelo gestor municipal ou do Distrito Federal, observadas as disposições legais da profissão, realizar consulta de enfermagem, solicitar exames complementares e prescrever medicações; Planejar, gerenciar, coordenar e avaliar as ações desenvolvidas pelos ACS; Supervisionar, coordenar e realizar atividades de educação permanente dos ACS e da equipe de enfermagem; Contribuir e participar das atividades de Educação Permanente do Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Consultório Dentário (ACD) e Técnico em Higiene

Scanned with CamScanner

Dental (THD); e Participar do gerenciamento dos insumos necessários para o adequado funcionamento da USF.

2) São atribuições do grupo Ocupacional de TÉCNICO DO SUS:

2.1. AUXILIAR DE ENFERMAGEM:
Descrição Sumária: Prestar atendimento à comunidade, na execução e avaliação dos programas de saúde pública, atuando nos atendimentos básicos a nível de prevenção e assistência. Executar atividades de apoio, preparando os pacientes para consulta e organizando as chamadas ao consultório e o posicionamento adequado do mesmo; Verificar os dados vitais, observando a pulsação e utilizando aparelhos de ausculta e pressão, a fim de registrar anomalias nos pacientes; Realizar curativos, utilizando medicamentos específicos para cada caso, fornecendo esclarecimentos sobre os cuidados necessários, retorno, bem procede retirada de pontos, de cortes já cicatrizados; Atender crianças e pacientes de dependem de ajuda, auxiliando na alimentação e higiene dos mesmos, para proporcionar-lhes conforto e recuperação mais rápida; Prestar atendimentos de primeiros socorros, conforme a necessidade de cada caso;Prestar atendimentos básicos a nível domiciliar; Auxiliar na coleta de material para exame preventivo de câncer ginecológico; Participar em campanhas de educação em saúde e prevenção de doenças; Orientar e fornecer métodos anticoncepcionais, de acordo com a indicação; Preencher carteiras de consultas, vacinas, aprazamento, formulários e relatórios; Preparar e acondiciona materiais para a esterilização em autoclave e estufa; Requisitar materiais necessários para o desempenho de suas funções; Orientar o paciente no período pós-consulta; Administrar vacinas e medicações, conforme agendamentos e prescrições respectivamente; Identificar os fatores que estão ocasionando, em determinado momento, epidemias e surtos de doenças infecto-contagiosas, para atuar de acordo com os recursos disponíveis, no bloqueio destas doenças notificadas; Acompanhar junto com a equipe, o tratamento dos pacientes com doenças infectocontagiosas notificadas para o devido controle das mesmas; Colaborar com a limpeza e organização do local de trabalho; Executar outras atividades correlatas ao cargo e a critério do superior imediato. Ressaltando que toda e qualquer atividade deste profissional terá a observação direta ou indireta do enfermeiro responsável técnico.

2.2. FISCAL SANITÁRIO:
Descrição Sumária: Exercer o poder de polícia sanitária; inspecionar, fiscalizar e interditar cautelarmente estabelecimento, produto, ambiente e serviço sujeitos ao controle sanitário; coletar amostras para análise e controle sanitário; apreender e inutilizar produtos sujeitos ao controle sanitário; lavrar autos, expedir notificações e aplicar penalidades.

2.3. TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL:
Descrição Sumária: Fazer a tomada e revelação de radiografias intraorais; realizar teste de vitalidade pulpar, realizar a remoção de indutos, placas e cálculos

Scanned with CamScanner

supragengivais, executar a aplicação de substancias para a prevenção de carie dental, inserir e condensar substancias restauradores, polir restaurações vendando-se a escultura, proceder a limpeza e a antissepsia do campo operatório antes e apos os atos cirúrgicos, remover suturas, confeccionar moldes e preparar moldeiras, revelar e montar radiografias intraorais, preparar o paciente para o atendimento, auxiliar no atendimento ao paciente, instrumentar o cirurgião dentista e o técnico em higiene dental junto a cadeira operatória, promover isolamento do campo operatório.

2.4. TÉCNICO EM ENFERMAGEM:
Descrição Sumária: Prestar atendimento à comunidade, na execução e avaliação dos programas de saúde pública, atuando nos atendimentos básicos a nível de prevenção e assistência. Executar atividades de apoio, preparando os pacientes para consulta e organizando as chamadas ao consultório e o posicionamento adequado do mesmo; Verificar os dados vitais, observando a pulsação e utilizando aparelhos de ausculta e pressão, a fim de registrar anomalias nos pacientes; Realizar curativos, utilizando medicamentos específicos para cada caso, fornecendo esclarecimentos sobre os cuidados necessários, retorno, bem procede retirada de pontos, de cortes já cicatrizados; Atender crianças e pacientes de dependem de ajuda, auxiliando na alimentação e higiene dos mesmos, para proporcionar-lhes conforto e recuperação mais rápida; Prestar atendimentos de primeiros socorros, conforme a necessidade de cada caso;Prestar atendimentos básicos a nível domiciliar; Auxiliar na coleta de material para exame preventivo de câncer ginecológico; Participar em campanhas de educação em saúde e prevenção de doenças; Orientar e fornecer métodos anticoncepcionais, de acordo com a indicação; Preencher carteiras de consultas, vacinas, aprazamento, formulários e relatórios; Preparar e acondiciona materiais para a esterilização em autoclave e estufa; Requisitar materiais necessários para o desempenho de suas funções; Orientar o paciente no período pós-consulta; Administrar vacinas e medicações, conforme agendamentos e prescrições respectivamente; Identificar os fatores que estão ocasionando, em determinado momento, epidemias e surtos de doenças infecto-contagiosas, para atuar de acordo com os recursos disponíveis, no bloqueio destas doenças notificadas; Acompanhar junto com a equipe, o tratamento dos pacientes com doenças infectocontagiosas notificadas para o devido controle das mesmas; Colaborar com a limpeza e organização do local de trabalho; Executar outras atividades correlatas ao cargo e a critério do superior imediato. Ressaltando que toda e qualquer atividade deste profissional terá a observação direta ou indireta do enfermeiro responsável técnico.

1. São atribuições do Grupo Ocupacional ASSISTENTE DO SUS:

3.1. ASSISTENTE ADMINISTRATIVO:
Descrição Sumária: Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, atendem os usuários, fornecendo e recebendo informações e orientações referentes aos procedimentos e atividades desenvolvidas pela Secretaria

Scanned with CamScanner

Municipal de Saúde; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos.

3.2. AUXILIAR DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO:
Descrição Sumária: Manipular materiais de uso odontológico, selecionar moldeiras, confeccionar moldes em gesso, aplicar métodos preventivos para controle de carie dental, proceder a conservação e a manutenção do equipamento odontológico e realizar lavagem, desinfecção e esterelização do instrumental e do consultório.

3.3. AUXILIAR DE LABORATÓRIO:
Descrição Sumária: Coletar o material biológico empregando técnicas e instrumentações adequadas para testes e exames de Laboratório de Análises Clínicas; Atender e cadastrar pacientes; Proceder ao registro, identificação, separação, distribuição, acondicionamento, conservação, transporte e descarte de amostra ou de material biológico; Preparar as amostras do material biológico para a realização dos exames; Auxiliar no preparo de soluções e reagentes; Executar tarefas técnicas para garantir a integridade física, química e biológica do material biológico coletado; Proceder a higienização, limpeza, lavagem, desinfecção, secagem e esterilização de instrumental, vidraria, bancada e superfícies; Auxiliar na manutenção preventiva e corretiva dos instrumentos e equipamentos do Laboratório de Análises Clínicas; Organizar arquivos e registrar as cópias dos resultados, preparando os dados para fins estatísticos; Organizar o estoque e proceder ao levantamento de material de consumo para os diversos setores, revisando a provisão e a requisição necessária;
Seguir os procedimentos técnicos de boas práticas e as normas de segurança biológica, química e física, de qualidade, ocupacional e ambiental;
Guardar sigilo e confidencialidade de dados e informações conhecidas em decorrência do trabalho.

3.4. AGENTE DE COMBATE AS ENDEMIAS:
Descrição Sumária: Os trabalhadores em serviços de promoção e apoio à saúde visitam domicílios periodicamente; orientam a comunidade para promoção da saúde; rastreiam e realizam tratamento com larvicida químico, em focos não elimináveis de vetores de doenças específicas; realizam ações de borrifação/pulverização, fazendo o controle químico com inseticidas em Pontos Estratégicos, e borrifação/pulverização com inseticidas para bloqueio de doenças específicas transmitidas por vetores; promovem educação sanitária e ambiental; participam de campanhas preventivas; incentivam atividades comunitárias; promovem comunicação entre unidade de saúde, autoridades e comunidade; executam tarefas administrativas.

3.5. AGENTE COMUNITÁRIO:
Descrição Sumária: Realizar mapeamento de suas áreas; II- Cadastrar as famílias que estão em sua área de atuação e atualizar permanentemente o cadastro; III- Identificar indivíduos e famílias expostas à situação de risco; IV- Identificar áreas de risco; V-

Scanned with CamScanner

Orientar as famílias para utilização adequada dos serviços de saúde, encaminhando-as serviços, conforme orientação de sua coordenação local; VI- Realizar ações e atividades, no nível de sua competência, nas áreas prioritárias da Atenção Básica; VII- Realizar, por meio de visita domiciliar, acompanhamento mensal de todas as famílias sob sua responsabilidade; VIII- Realizar busca ativa de casos como tuberculose, hanseníase e todas demais doenças de cunho epidemiológico; IX- Estar sempre bem informado e informar aos demais membros das equipes, sobre a situação das famílias acompanhadas, particularmente aquelas em situação de risco. X- Desenvolver ações de educação e vigilância à saúde, com ênfase na promoção da saúde e na prevenção de doenças; XI- Monitorar as famílias com crianças menores de 01 (um) ano, consideradas em situação de risco; XII- Acompanhar o crescimento e desenvolvimento das crianças de 0 (zero) a 5 (cinco) anos; XIII- Identificar e encaminhar gestantes para o serviço de pré-natal na Unidade de Saúde da Família; XIV- Realizar ações educativas para prevenção do câncer cérvico-uterino e de mama encaminhando as mulheres em idade fértil para a realização de exames periódicos nas unidades de referência; XV- Promover a educação e a mobilização comunitária, visando desenvolver ações coletivas de saneamento e melhoria do meio ambiente, entre outras dentro do planejamento da equipe, sob a coordenação do profissional enfermeiro; XVI- Traduzir para a Equipe de Saúde da Família a dinâmica social da comunidade, suas necessidades potencialidades e limites; XVII- Identificar parceiros e recursos existentes na comunidade que possam ser potencializadas pela equipes; XVIII- Outras ações e atividades a serem definidas de acordo com prioridades locais durante o desenvolvimento do Programa.

2. São atribuições do Grupo Ocupacional APOIO DE SERVIÇOS DO SUS:

4.1. AUXILIAR ADMINISTRATIVO:
Descrição Sumária: Executam serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos.

4.2. AJUDANTE DE SERVIÇOS GERAIS:
Descrição Sumária: Os trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, de limpeza e conservação de áreas públicas coletam resíduos domiciliares, resíduos sólidos e resíduos coletados nos serviços de limpeza e conservação de áreas públicas. Preservam as vias públicas, varrendo calçadas, sarjetas e calçadões, acondicionando o lixo para que seja coletado. Conservam as áreas públicas lavando-as, pintando guias, postes, viadutos, muretas e etc. Zelam pela segurança das pessoas sinalizando e isolando áreas de risco e de trabalho. Trabalham com segurança, utilizando equipamento de proteção individual e promovendo a segurança individual e da equipe.

4.3. RECEPCIONISTA:

Scanned with CamScanner

Descrição Sumária: Atender o público e prestar informações em geral; acompanhar os visitantes aos locais desejados; receber, anotar e transmitir informações e recados internos e externos para superiores, bem como completar as ligações telefônicas para os mesmos; receber as pessoas que procurarem os dirigentes das repartições, anunciando-as; registrar e controlar a movimentação de documentos que tramitam pelas chefias, anotar dados pessoais e comerciais dos visitantes; registrar visitas e marcar horários; efetuar pequenos trabalhos quando necessário; saber informar a localização de funcionário; promover a execução dos serviços, de acordo com as solicitudes dos superiores; Desempenhar outras tarefas semelhantes que lhe forem atribuída; agendam serviços, observam normas internas de segurança; organizam informações e planejam o trabalho do cotidiano.

4.4. VIGIA:
Descrição Sumária: Fiscalizam a guarda do patrimônio e exercem a observação de edifícios públicos e outros estabelecimentos, percorrendo-os sistematicamente e inspecionando suas dependências, para evitar incêndios, entrada de pessoas estranhas e outras anormalidades; controlam fluxo de pessoas, identificando, orientando e encaminhando-as para os lugares desejados.

4.5. ZELADORA:
Descrição Sumária: Zelam pela segurança das pessoas e do patrimônio de edifícios de apartamentos, edifícios comerciais, igrejas e outros. Atendem e controlam a movimentação de pessoas e veículos no estacionamento; recebem objetos, mercadorias, materiais, equipamentos; realizam pequenos reparos.

4.6. MOTORISTA:
Descrição Sumária: Dirigir veículos automotores leves de transporte de passageiros; zelar pela manutenção, limpeza e reparos certificando-se de suas condições de funcionamento, fazendo consertos de emergência e trocando pneus furados; solicitar ao órgão competente da Prefeitura os trabalhos de manutenção necessários ao bom funcionamento do veículo; providenciar o abastecimento do veículo sob sua responsabilidade; desempenhar outras tarefas que, por suas características, se incluam na sua esfera de competência.

4.7. MOTORISTA DE AMBULÂNCIA:
Descrição Sumária: Dirigir ambulância, obedecendo ao Código Nacional de Trânsito; transportar doentes e acidentados, auxiliando os mesmos a se acomodarem nas macas; vistoriar o veículo diariamente, antes e após sua utilização, verificando o estado dos pneus, nível de combustível, óleo do Carter, bateria, freios, faróis, parte elétrica para certificar-se das condições de tráfego; requisitar a manutenção dos veículos quando apresentarem qualquer irregularidade; observar a sinalização e zelar pela segurança dos passageiros, transeuntes e demais veículos; realizar reparos de emergência; manter o veículo limpo, interna e externamente e em perfeitas condições; zelar pelas ferramentas, acessórios e documentos do mesmo; observar e controlar os

Scanned with CamScanner

períodos de revisão e manutenção recomendados preventivamente, para assegurar a plena condição de utilização; realizar anotações, segundo as normas estabelecidas e orientações recebidas, da quilometragem, viagens realizadas, pessoas transportadas, itinerários percorridos, além de outras ocorrências, a fim de manter a boa organização e o controle da Administração; recolher o veículo após a utilização, em local previamente determinado, deixando-o corretamente estacionado e fechado; fazer uso de Equipamentos de Proteção Individual, quando necessário; ter disponibilidade para viagens fora do município em situações normais e de emergência; executar outras tarefas pertinentes à sua área de atuação determinadas pelo Chefe imediato

4.8. MOTORISTA SAMU:
Descrição Sumária: Dirigir-se imediatamente ao local do chamado, quando acionado, guiando ambulância com segurança, respeitando as normas de Legislação Básica de Trânsito e normas específicas para trânsito de ambulâncias, assim como de direção defensiva; Possuir conhecimentos geográficos do município e saber manusear mapas no sentido de encontrar o mais rápido possível os locais dos chamados. Ser capaz de reconhecer situações de risco e solicitar auxílio à base via rádio, descrevendo de forma clara e precisa a situação no local da ocorrência. Executar manobras técnicas que visem a manutenção básica da vida até a chegada de equipe de atendimento completa do SAMU. Auxiliar a equipe de médico e enfermagem no atendimento aos pacientes no local da ocorrência. Realizar transporte de pacientes em macas, pranchas e similares, segundo técnicas específicas, do local da ocorrência para dentro de ambulâncias e destas para os Hospitais; Zelar pelos equipamentos existentes nas ambulâncias, bem como realizar a limpeza dos materiais de estabilização e trauma como colares cervicais, cochins, tirantes, pranchas rígidas, entre outros. Zelar pela limpeza das viaturas, interna e externamente, considerando aspectos básicos de higiene e biossegurança. Realizar a checagem da ambulância quanto ao funcionamento adequado do veículo, comunicando à coordenação qualquer necessidade de manutenção do mesmo; Respeitar o horário de trabalho, comparecendo com 15 (quinze) minutos de antecedência para a passagem de plantão e intercorrências; esta por sua vez deverá ser feita dentro da unidade na presença do motorista-socorrista do turno anterior; Realizar check-list de todos os materiais e equipamentos da unidade na entrada do plantão, juntamente com o médico e enfermeiro, anotando e comunicando à coordenação a falta ou problemas com os mesmos. Manter escuta constante do rádio de comunicação bem como manter contato direto com o rádio-operador, informando no início do plantão a equipe que comporá a unidade naquele turno e a movimentação da ambulância. Não se ausentar do serviço até que o responsável pelo plantão seguinte chegue e a ele haja transmitido o plantão.

5) São atribuições específicas do SERVIDOR COMISSIONADO:

5.1. COORDENADOR - TODOS:
Descrição Sumária: compete coordenar, gerenciar e fiscalizar o cumprimento das atividades de gestão administrativa e educacional desenvolvidas pela Secretaria Municipal de Saúde do Município, em articulação com os demais órgãos

Scanned with CamScanner

governamentais, Federal e Estadual, bem como assistir diretamente à Prefeita Municipal e Secretário nos assuntos técnicos e administrativos da coordenadoria de Saúde onde estiver lotado.

5.2. CHEFE DA FARMÁCIA MUNICIPAL:
Descrição Sumária: Incumbe a organização, dispensação e controle de medicamentos e outros produtos sob sua guarda. Liderança e mobilização de pessoas e grupos em direção aos objetivos estratégicos. A adaptabilidade das pessoas como condição fundamental para as novas demandas organizacionais. Executar tarefas afins e de interesse da municipalidade para cumprimento das leis da área trabalhista e afins.

5.3. CHEFE DO SETOR DE TRANSPORTE DE PACIENTES:
Descrição Sumária: Incumbe a organização, distribuição e controle das atividades para a execução do transporte de pacientes da Secretaria de Saúde. Liderança e mobilização de pessoas e grupos em direção aos objetivos estratégicos. Levar ao imediato conhecimento das autoridades competentes qualquer irregularidade verificada; Acompanhar superiores, quando necessário no exercício de suas funções; Executar tarefas afins e de interesse da municipalidade; Conservar e responsabilizar-se pela guarda e manutenção das ferramentas e instrumentos de trabalho; Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho; Executar tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

5.4. TÉCNICO EM PROGRAMA DE SAÚDE:
Descrição Sumária: Assessorar e prestar atendimento à comunidade, na execução e avaliação dos programas de saúde pública. Executar atividades de apoio aos programas de saúde da Secretaria Municipal; Participar em campanhas de educação em saúde e prevenção de doenças; Requisitar materiais necessários para o desempenho de suas funções; Assessorar outras atividades correlatas ao cargo e a critério do superior imediato.

5.5. ASSESSOR DE CONTROLE DA CENTRAL DE REGULAÇÃO:
Descrição Sumária: compete assessor diretamente ao Secretário Municipal e chefe imediato no cumprimento das atividades da Central de Regulação no Município, bem como assistir diretamente ao Secretário nos assuntos técnicos e administrativos, controlar e registrar os atendimentos fora do município, em transporte próprio e alternativo.

5.6. ASSESSOR I E II:
Descrição Sumária: compete assessor diretamente o Secretário Municipal e chefe imediato no cumprimento das atividades de gestão administrativa desenvolvidas pela secretaria onde estiver lotado, bem como assistir diretamente ao Secretário nos assuntos técnicos e administrativos da coordenadoria onde estiver lotado.

5.7. ENCARREGADO DE SUPORTE DA T&I:

Scanned with CamScanner

Descrição Sumária: Assessorar e executar trabalhos auxiliares em Tecnologia de Informação, na manutenção e montagem de equipamentos, na manutenção e instalação de softwares da Secretaria de Saúde; Proceder à guarda e distribuição de material; Assessora e acompanhar levantamentos de bens patrimoniais; Executar tarefas afins e de interesse da municipalidade; Executar tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

Scanned with CamScanner

LEI Nº 2.179 DE 23 DE JUNHO DE 2023.

"Trata do Aumento de Vagas e Alteração de Salários e Carga Horária de Cargos do Poder Executivo Municipal, Altera a Lei nº 704/2001 e a Lei nº 2.079/2022 e dá outras providências".

A CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE, ESTADO DE MATO GROSSO, APROVOU, E EU PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE LEI:

Art. 1º. Altera-se Anexo I da Lei Municipal de nº 704 de 20 de dezembro de 2001, na forma do Anexo I desta Lei, no que tange ao regime de horas e número de vagas dos cargos abaixo indicados:

§1º. Alteração no regime de horas de cargos de provimento efetivo:
I - Fonoaudiólogo educacional – 40h;
II - Cozinheiro da alimentação escolar – 40h;
III - Nutricionista educacional – 40h;
IV - Motorista do transporte escolar – 40h;
V - Psicólogo - 30h.

§2º. Criação das seguintes vagas de cargos de provimento efetivo:
I - Controlador Interno - 1 vaga;
II - Médico 40h - 5 vagas;
III - Motorista do transporte escolar - 9 vagas;
IV - Nutricionista 40h - 2 vagas;
V - Psicólogo - 3 vagas.

Art. 2º. Altera-se Anexo II da Lei Municipal de nº 704 de 20 de dezembro de 2001, na forma do Anexo II desta Lei, no que tange ao número de vagas e criação dos cargos comissionados abaixo indicados:

§1º. Da criação de vagas de cargos em comissão:
I - Coordenador de estradas e rodagem - 1 vaga;
II - Coordenador de serviços urbanos - 1 vaga;

Scanned with CamScanner

III - Chefe de equipe de serviços de saúde - 4 vagas;
IV - Encarregado de serviços esportivos - 1 vaga;
V - Chefe de equipe de serviços esportivos - 1 vaga.

§2º. Da criação de cargos em comissionados:
I - Chefe de equipe da casa do artesão - 1 vaga;
II - Chefe de equipe de iluminação - 1 vaga;
III - Chefe de equipe de sonorização - 1 vaga;
IV - Chefe de seção da cozinha comunitária - 1 vaga;
V - Chefe de seção da padaria municipal - 1 vaga;
VI - Chefe de seção de serviços esportivos - 1 vaga;
VII - Coordenador da CEMIP - 1 vaga;
VIII - Coordenador da alimentação escolar - 1 vaga;
IX - Coordenador de inovação - 1 vaga;
X - Coordenador de tributação - 1 vaga;
XI - Encarregado de jornalismo - 1 vaga;
XII - Encarregado de serviços culturais - 2 vagas;
XIII - Superintendente da agricultura familiar - 1 vaga;
XIV - Superintendente de cultura lazer e juventude - 1 vaga;
XV - Superintendente de habitação - 1 vaga;
XVI - Superintendente de licitação - 1 vaga;
XVII - Superintendente de recursos humanos da administração - 1 vaga;
XVIII - Superintendente de recursos humanos da saúde - 1 vaga.

Art. 3º. Altera-se o Anexo III da Lei Municipal de nº 704 de 20 de dezembro de 2001, na forma do Anexo III desta Lei, no que tange as faixas salariais dos cargos abaixo:

I - Agente administrativo - faixa XIV;
II - Agente administrativo I - faixa XIV;
III - Agente administrativo II - faixa XIV;
IV - Agente administrativo da saúde - faixa XIV;
V - Agente sanitário - faixa XX;
VI - Arquiteto - faixa XXXVII;
VII - Assistente de farmácia - faixa XII;
VIII - Assistente financeiro - faixa XV;
IX - Assistente técnico - faixa XVIII;
X - Auxiliar de enfermagem - faixa XLV;
XI - Auxiliar de enfermagem I - faixa XLV;
XII - Biólogo - faixa XXIX;

Scanned with CamScanner

XIII - Contador - faixa XLII;
XIV - Controlador interno - faixa XLII;
XV - Desenhista técnico predial - faixa XVIII;
XVI - Engenheiro agrónomo - faixa XXXVII;
XVII - Engenheiro ambiental - faixa XXXVII;
XVIII - Engenheiro civil - faixa XXXVII;
XIX - Engenheiro eletricista - faixa XXXVII;
XX - Entrevistador e digitador cadastro único - faixa XIV.
XXI - Farmacêutico - faixa XXXIII;
XXII - Fiscal sanitário - faixa XX;
XXIII - Geólogo - faixa XXXVII;
XXIV - Nutricionista - faixa XXIV;
XXV - Sanitarista - faixa XXIX;
XXVI - Servente - faixa X;
XXVII - Servente I - faixa X;
XXVIII - Técnico agrícola - faixa XX;
XXIX - Técnico em enfermagem - faixa XLV;
XXX - Técnico em enfermagem do SAMU - faixa XLV;
XXXI - Telefonista - faixa VIII;
XXXII - Topógrafo - faixa XXXIV.

Art. 4º. Altera-se o Artigo 60 da Lei Municipal de nº 704 de 20 de dezembro de 2001, que passa a viger com a seguinte redação:

> *"**Art. 60.** O adicional de periculosidade será calculado à base de vinte por cento sobre o vencimento base".*

Art. 5º. Fica colocado em extinção o cargo de TELEFONISTA, extinguindo-se as vagas à medida que se tornarem vagos.

Art. 6º. Altera-se a tabela do cargo de Coordenador de Merenda Escolar, Anexo IV da Lei nº 2.079/2022, conforme Anexo I.

Art. 7º. Todo e qualquer reajuste salarial previsto nesta Lei, independente do valor, deverá ser considerado para fins de compensação de eventual defasagem na conversão de Unidade Real de Valor (URV) em Real, na forma do Art. 58-A da Lei Municipal de nº 704/2001.

Art. 8º. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, com efeitos a partir de 1º de junho de 2023.

Scanned with CamScanner

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL
Em 23 de junho de 2.023.
LEONARDO TADEU BORTOLIN:33205304888
Assinado de forma digital por LEONARDO TADEU BORTOLIN:33205304888
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=AC SOLUTI Multipla v5, ou=13570811000150, ou=Presencial, ou=Certificado PF A3, cn=LEONARDO TADEU BORTOLIN:33205304888
Dados: 2023.06.26 08:36:09 -04'00'
LEONARDO TADEU BORTOLIN
PREFEITO MUNICIPAL

ELO.

Scanned with CamScanner

ANEXO I

ANEXO I
QUADRO GERAL DE CARGOS EFETIVOS

Denominação do Cargo	Quantidade	Escolaridade	Carga Horária Semanal
Cozinheiro da alimentação escolar	10	Ensino Fundamental Completo	40 horas
Controlador Interno	3	Curso Superior de Contabilidade ou Direito ou Administração	40 horas
Fonoaudiólogo educacional	5	Superior Específico, com registro Órgão Competente	40 horas
Médico 40h	40	Superior Específico, com registro Órgão Competente.	40 horas
Motorista do transporte escolar	10	Alfabetizado + CNH cat "D" e Curso de Transporte Escolar	40 horas
Nutricionista	14	Superior Específico, com registro Órgão Competente.	40 horas
Nutricionista educacional	5	Superior Específico, com registro Órgão Competente	40 horas
Psicólogo	33	Superior Específico, com registro Órgão Competente.	30 horas
Telefonista (em extinção)	005	Ensino Fundamental Completo	30 horas

Scanned with CamScanner

ANEXO II

ANEXO II
QUADRO GERAL VAGAS DE CARGOS COMISSIONADOS E FUNÇÕES GRATIFICADAS

Denominação do Cargo - COMISSIONADOS	Quant.	Escolaridade	Nível
Chefe de Equipe de Serviços Esportivos	003	Experiência Específica	I
Chefe de Equipe de Serviços de Saúde	012	Experiência Específica	I
Chefe de Equipe da casa do artesão	001	Experiência Específica	I
Chefe de Equipe de iluminação	001	Experiência Específica	I
Chefe de Equipe de sonorização	001	Experiência Específica	I
Chefe de Seção da cozinha comunitária	001	Experiência Específica	III
Chefe de Seção da padaria municipal	001	Experiência Específica	III
Chefe de Seção de serviços esportivos	001	Experiência Específica	III
Coordenador de Estradas de Rodagem	002	Experiência Específica	IV
Coordenador de Serviços Urbanos	002	Experiência Específica	IV
Coordenador da CEMIP	001	Experiência Específica	IV
Coordenador da alimentação escolar	001	Experiência Específica	IV

Scanned with CamScanner

Coordenador de Inovação	001	Experiência Específica	IV
Coordenador de Tributação	001	Experiência Específica	IV
Encarregado de Serviços Esportivos	003	Experiência Específica	II
Encarregado de Jornalismo	001	Experiência Específica	II
Encarregado de Serviços Culturais	002	Experiência Específica	II
Superintendente da Agricultura Familiar	001	Experiência Específica	VI
Superintendente de cultura, lazer e juventude	001	Experiência Específica	VI
Superintendente de Habitação	001	Experiência Específica	VI
Superintendente de licitação	001	Experiência Específica	VI
Superintendente de recursos humanos e administração	001	Experiência Específica	VI
Superintendente de recursos humanos da saúde	001	Experiência Específica	VI

Scanned with CamScanner

ANEXO III

ANEXO III NÍVEL, CARGO, SÍMBOLO INICIAL E FINAL DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS			
Nível	Cargo	Símbolo Inicial	Símbolo Final
XIV	Agente Administrativo	A	J
XIV	Agente Administrativo – I (em extinção Lei 813)	A	J
XIV	Agente Administrativo – II (em extinção Lei 813)	A	J
XIV	Agente Administrativo da Saúde	A	J
XX	Agente Sanitário (em extinção Lei 1760)	A	J
XXXVII	Arquiteto	A	J
XV	Assistente de Farmácia	A	J
XV	Assistente Financeiro	A	J
XVIII	Assistente Técnico	A	J
XLV	Auxiliar de Enfermagem – I (em extinção Lei 813)	A	J
XLV	Auxiliar de Enfermagem (em extinção Lei 1041)	A	J
XXIX	Biólogo(a)	A	J
XLII	Contador	A	J
XLII	Controlador Interno	A	J
XVIII	Desenhista Técnico Predial	A	J
XXXVII	Engenheiro Agrônomo	A	J
XXXVII	Engenheiro Ambiental	A	J
XXXVII	Engenheiro Civil	A	J
XXXVII	Engenheiro Eletricista	A	J
XIV	Entrevistador e Digitador do Cadastro Único (em extinção Lei 813)	A	J
XXXIII	Farmacêutico	A	J
XX	Fiscal Sanitário	A	J
XXXVII	Geólogo	A	J
XXIV	Nutricionista	A	J
XXIX	Sanitarista	A	J
X	Servente – I (em extinção Lei 813)	A	J
X	Servente (em extinção Lei 1717)	A	J
XX	Técnico Agrícola	A	J
XIV	Técnico de Imobilização Ortopédica	A	J
XLV	Técnico em Enfermagem	A	J
XLV	Técnico em Enfermagem – SAMU	A	J
X	Técnico em Higiene Dental	A	J

Scanned with CamScanner

VIII	Telefonista	A	J
XXXIV	Topógrafo	A	J

Scanned with CamScanner

ANEXO IV

DESPESA COM PESSOAL IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO 2023/2025
(Inciso I, Art.16, LC 101/2000)

I – Estimativa do Impacto Orçamentário-Financeiro no Exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes (com a metodologia e as premissas de cálculo):

a) **Demonstrativo do Impacto Financeiro sobre a Folha de Pagamento Atual:**

EXTINÇÃO DE CARGO DE CARREIRA

Descrição/Objetivo	Nº de vagas atual aprovado PCCS	Nº vagas a serem extintas	Salario Cargo	Salário Mês	Previdência Mês	Total MÊS	Total Geral Despesas ANO
TELEFONISTA	5	5	-2.188,44	-10.942,20	-2.452,15	-13.394,35	-178.546,65
			TOTAL	-10.942,20	-2.452,15	-13.394,35	-178.546,65

CRIAÇÃO DE VAGAS DE CARGOS CARREIRA

Descrição/Objetivo	Nº de vagas atual aprovado PCCS	Nº vagas a serem criadas	Salario Cargo	Salário Mês	Previdência Mês	Total MÊS	Total Geral Despesas ANO
CONTROLADOR INTERNO	2	1	14.272,51	14.272,51	3.198,47	17.470,98	232.868,16
MÉDICO 40 HRS *	35	5	14.272,51	71.362,55	15.992,35	87.354,90	1.164.440,78
MOTORISTA DO TRANSPORTE ESCOLAR	1	9	3.235,15	29.116,35	6.524,97	35.641,32	475.098,85
NUTRICIONISTA 40 H SM	12	2	5.553,42	11.106,84	2.489,04	13.595,88	181.233,12
PSICÓLOGO	30	3	5.345,82	16.037,46	3.593,99	19.631,45	261.687,29
			TOTAL	141.895,71	31.798,83	173.694,54	2.315.348,20

CRIAÇÃO DE CARGOS COMISSIONADOS

Descrição/Objetivo	Nº de vagas atual aprovado PCCS	Cargos a serem criados	Salario Cargo	Salário Mês	Previdência Mês	Total MÊS	Total Geral Despesas ANO
CHEFE DE EQUIPE DA CASA DO ARTESÃO	0	1	2.691,65	2.691,65	592,16	3.283,81	43.773,23
CHEFE DE EQUIPE DE ILUMINAÇÃO	0	1	2.691,65	2.691,65	592,16	3.283,81	43.773,23
CHEFE DE EQUIPE DE SONORIZAÇÃO	0	1	2.691,65	2.691,65	592,16	3.283,81	43.773,23
CHEFE DE SEÇÃO DA COZINHA COMUNITÁRIA	0	1	6.732,86	6.732,86	1.481,23	8.214,09	109.493,81
CHEFE DE SEÇÃO DA PADARIA MUNICIPAL	0	1	6.732,86	6.732,86	1.481,23	8.214,09	109.493,81
CHEFE DE SEÇÃO DE SERVIÇOS ESPORTIVOS	0	1	6.732,86	6.732,86	1.481,23	8.214,09	109.493,81
COORDENADOR DA CEMEP	0	1	8.982,00	8.982,00	1.976,04	10.958,04	146.070,67
COORDENADOR DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR	0	1	8.982,00	8.982,00	1.976,04	10.958,04	146.070,67
COORDENADOR DE INOVAÇÃO	0	1	8.982,00	8.982,00	1.976,04	10.958,04	146.070,67
COORDENADOR DE TRIBUTAÇÃO	0	1	8.982,00	8.982,00	1.976,04	10.958,04	146.070,67
ENCARREGADO DE JORNALISMO	0	1	4.526,92	4.526,92	995,92	5.522,84	73.619,49
ENCARREGADO DE SERVIÇOS CULTURAIS	0	2	4.526,92	9.053,84	1.991,84	11.045,68	147.238,98
SUPERINTENDENTE DE AGRICULTURA FAMILIAR	0	1	11.000,93	11.000,93	2.420,20	13.421,13	178.903,72
SUPERINTENDENTE CULTURA, LAZER JUVENTUDE	0	1	11.000,93	11.000,93	2.420,20	13.421,13	178.903,72
SUPERINTENDENTE DE HABITAÇÃO	0	1	11.000,93	11.000,93	2.420,20	13.421,13	178.903,72
SUPERINTENDENTE DE LICITAÇÃO	0	1	11.000,93	11.000,93	2.420,20	13.421,13	178.903,72
SUPERINTENDENTE RECURSOS HUMANOS DA ADM	0	1	11.000,93	11.000,93	2.420,20	13.421,13	178.903,72
SUPERINTENDENTE RECURSOS HUMANOS SAÚDE	0	1	11.000,93	11.000,93	2.420,20	13.421,13	178.903,72
			TOTAL	143.787,87	31.633,33	175.421,20	2.338.364,61

CRIAÇÃO DE VAGAS DE CARGOS COMISSIONADOS

Descrição/Objetivo	Nº de vagas atual aprovado PCCS	Nº vagas a serem criadas	Salario Cargo	Salário Mês	Previdência Mês *	Total MÊS	Total Geral Despesas ANO
COORDENADOR DE ESTRADAS DE RODAGEM	1	1	8.982,00	8.982,00	1.976,04	10.958,04	146.070,67
COORDENADOR DE SERVIÇOS URBANOS	1	1	8.982,00	8.982,00	1.976,04	10.958,04	146.070,67
CHEFE DE EQUIPE DE SERVIÇOS DE SAÚDE	8	4	2.691,65	10.766,60	2.368,65	13.135,25	175.092,91
ENCARREGADO DE SERVIÇOS ESPORTIVOS	2	1	4.526,92	4.526,92	995,92	5.522,84	73.619,49
CHEFE DE EQUIPE DE SERVIÇOS ESPORTIVOS	2	1	2.691,65	2.691,65	592,16	3.283,81	43.773,23
			TOTAL	35.949,17	7.908,82	43.857,99	584.626,97

	MÊS	ANO
SOMA TOTAL	379.579,38	5.059.793,14

Scanned with CamScanner

* A composição da remuneração será acrescida de 10% de Auxílio Transporte, 15% de Auxílio Alimentação e 15% Auxílio Moradia, conforme Lei específica.

ALTERAÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO DE 30 horas para 40 horas					
Descrição/Objetivo	Nº de vagas aprovada PCCS	Salário Base Inicial	Previdência Mês 5	Total MÊS 6	Total ANO 7
COZINHEIRO PARA ALIMENTAÇÃO ESCOLAR	10	0,00	0,00	0,00	0,00
FONOAUDIÓLOGO EDUCACIONAL	5	0,00	0,00	0,00	0,00
NUTRICIONISTA EDUCACIONAL	5	0,00	0,00	0,00	0,00
MOTORISTA DO TRANSPORTE ESCOLAR	10	0,00	0,00	0,00	0,00
Total		0,00	0,00	0,00	0,00

REDUÇÃO DA JORNADA SEMANAL DE TRABALHO DE 40 horas para 30 horas					
Descrição/Objetivo	Nº de vagas aprovada PCCS	Salário Base Inicial	Previdência Mês	Total MÊS	Total ANO
PSICÓLOGO	30	0,00	0,00	0,00	0,00
Total		0,00	0,00	0,00	0,00

TOTAL GERAL -

REAJUSTE SALARIAL = CARGOS DE CARREIRA					
Descrição/Objetivo 3 e 4	Nº de vagas aprovada PCCS	Diferença Rendimento Total Mês 1	Diferença Previdência Total Mês 2	Total MÊS	Total Geral Desposas ANO
Agente Administrativo (vagas Ocupadas)	110	101.975,54	16.747,83	118.723,37	1.582.582,52
Agente Administrativo(vagas Livres)	25	16.110,75	3.610,42	19.721,17	262.883,20
Total	135	118.086,29	20.358,25	138.444,54	1.845.465,72
Agente Administrativo I (vagas Ocupadas)	1	2.945,19	235,93	3.181,12	42.404,33
Agente Administrativo I (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	1	2.945,19	235,93	3.181,12	42.404,33
Agente Administrativo II (vagas Ocupadas)	1	4.873,02	213,14	5.086,16	67.798,51
Agente Administrativo II (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	1	4.873,02	213,14	5.086,16	67.798,51
Agente Administrativo da Saúde (vagas Ocupadas)	40	38.862,03	6.035,79	44.897,82	598.487,94
Agente Administrativoda Saúde (vagas Livres)	33	21.266,19	4.765,75	26.031,94	347.005,76
Total	73	60.128,22	10.801,54	70.929,76	945.493,70
Agente Sanitário (vagas Ocupadas)	4	27.933,99	2.901,39	30.835,38	411.035,62
Agente Sanitário(vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	4	27.933,99	2.901,39	30.835,38	411.035,62
Arquiteto (vagas ocupadas)	7	12.227,02	2.026,20	14.253,22	189.995,42
Arquiteto (vagas livres)	5	6.358,30	1.424,90	7.783,20	103.750,06
Total	12	18.585,32	3.451,10	22.036,42	293.745,48
Assistente de Farmácia(vagas Ocupadas)	5	5.405,18	1.159,18	6.564,36	87.502,92
Assistente de Farmácia (vagas Livres)	6	5.475,66	1.227,10	6.702,76	89.347,79
Total	11	10.880,84	2.386,28	13.267,12	176.850,71
Assistente Financeiro (vagas Ocupadas)	11	6.799,19	1.030,89	7.830,08	104.374,97
Assistente Financeiro(vagas Livres)	9	4.033,08	903,81	4.936,89	65.808,74
Total	20	10.832,27	1.934,70	12.766,97	170.183,71
Assistente Técnico (vagas Ocupadas)	9	16.732,68	2.467,60	19.200,28	255.939,73
Assistente Técnico (vagas Livres)	4	5.190,08	1.163,10	6.353,18	84.687,89
Total	13	21.922,76	3.630,70	25.553,46	340.627,62
Auxiliar de Enfermagem (vagas Ocupadas)	7	4.321,44	730,78	5.052,22	67.346,09
Auxiliar de Enfermagem (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	7	4.321,44	730,78	5.052,22	67.346,09
Auxiliar de Enfermagem I (vagas Ocupadas)	5	3.274,17	574,63	3.848,80	51.304,50
Auxiliar de Enfermagem I (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	5	3.274,17	574,63	3.848,80	51.304,50
Biólogo (vagas Ocupadas)	2	4.391,47	758,27	5.149,74	68.646,03
Biólogo (vagas Livres)	2	1.401,29	314,03	1.715,32	22.865,22
Total	4	5.792,76	1.072,30	6.865,06	91.511,25
Contador (vagas Ocupadas)	1	3.456,76	948,33	4.405,09	58.719,85
Contador (vagas Livres)	2	6.954,40	1.558,48	8.512,88	113.476,69
Total	3	10.411,16	2.506,81	12.917,97	172.196,54
Controlador Interno (vagas Ocupadas)	2	14.482,63	2.644,53	17.127,16	228.305,04
Controlador Interno (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	2	14.482,63	2.644,53	17.127,16	228.305,04
Coordenador de Merenda Escolar (vagas Ocupadas)	1	16.111,67	2.759,55	18.871,22	251.553,36
Coordenador de Merenda Escolar (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	1	16.111,67	2.759,55	18.871,22	251.553,36
Desenhista Técnico Predial (vagas ocupadas)	2	2.857,15	640,29	3.497,44	46.620,88
Desenhista Técnico Predial (vagas livres)	1	1.297,52	290,77	1.588,29	21.171,91
Total	3	4.154,67	931,06	5.085,73	67.792,78
Engenheiro Agrônomo (vagas ocupadas)	1	2.366,01	317,45	2.683,46	35.770,52
Engenheiro Agrônomo (vagas livres)	1	1.271,66	284,98	1.556,64	20.750,01

Scanned with CamScanner

Total	**2**	**3.637,67**	**602,43**	**4.240,10**	**56.520,53**
Engenheiro Ambiental (vagas ocupadas)	1	1.416,56	317,45	1.734,01	23.114,35
Engenheiro Ambiental (vagas livres)	1	1.271,66	284,98	1.556,64	20.750,01
Total	**2**	**2.688,22**	**602,43**	**3.290,65**	**43.864,36**
Engenheiro Civil (vagas ocupadas)	6	8.169,53	1.491,01	9.660,54	128.775,00
Engenheiro Civil (vagas livres)	3	3.814,98	854,94	4.669,92	62.250,03
Total	**9**	**11.984,51**	**2.345,95**	**14.330,46**	**191.025,03**
Engenheiro Eletricista (vagas ocupadas)	1	2.098,24	284,98	2.383,22	31.768,32
Engenheiro Eletricista (vagas livres)	1	3.814,98	854,94	4.669,92	62.250,03
Total	**2**	**5.913,22**	**1.139,92**	**7.053,14**	**94.018,36**
Entrevistador e Digitador Cadastro Unico (vagas ocupadas)	4	13.039,51	1.300,17	14.339,68	191.147,93
Entrevistador e Digitador Cadastro Unico (vagas livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
	4	**13.039,51**	**1.300,17**	**14.339,68**	**191.147,93**
Farmacêutico (vagas Ocupadas)	13	57.231,82	9.032,19	66.264,01	883.299,25
Farmacêutico (vagas Livres)	2	4.705,62	1.054,53	5.760,15	76.782,80
Total	**15**	**61.937,44**	**10.086,72**	**72.024,16**	**960.082,05**
Fiscal Sanitário (vagas Ocupadas)	5	23.780,99	2.904,35	26.685,34	355.715,58
Fiscal Sanitário(vagas Livres)	2	3.909,86	876,20	4.786,06	63.798,18
Total	**7**	**27.690,85**	**3.780,55**	**31.471,40**	**419.513,76**
Geólogo(vagas Ocupadas)	10	1.528,54	342,55	1.871,09	24.941,63
Geólogo(vagas Livres)	2	1.271,66	284,98	1.556,64	20.750,01
Total	**12**	**2.800,20**	**627,53**	**3.427,73**	**45.691,64**
Nutricionista(vagas Ocupadas)	10	6.385,63	1.232,05	7.617,68	101.543,67
Nutricionista(vagas Livres)	2	977,80	219,12	1.196,92	15.954,94
Total	**12**	**7.363,43**	**1.451,17**	**8.814,60**	**117.498,62**
Nutricionista Educacional (vagas Ocupadas)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
NutricionistaEducacional (vagas Livres)	5	2.444,50	547,81	2.992,31	39.887,49
Total	**5**	**2.444,50**	**547,81**	**2.992,31**	**39.887,49**
Sanitarista(vagas Ocupadas)	1	1.119,42	172,47	1.291,89	17.220,89
Sanitarista (vagas Livres)	1	640,27	143,48	783,75	10447,39
Total	**2**	**1.759,69**	**315,95**	**2.075,64**	**27.668,28**
Servente (vagas Ocupadas)	8	5.507,32	924,01	6.431,33	85.729,63
Servente (vagas Livres)	1	397,91	89,17	487,08	6.492,78
Total	**9**	**5.905,23**	**1.013,18**	**6.918,41**	**92.222,41**
Servente I (vagas Ocupadas)	9	6.428,77	1.121,86	7.550,63	100.649,90
Servente I (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	**9**	**6.428,77**	**1.121,86**	**7.550,63**	**100.649,90**
Técnico Agrícola (vagas Ocupadas)	2	4.560,37	324,41	4.884,78	65.114,12
Técnico Agrícola (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	**2**	**4.560,37**	**324,41**	**4.884,78**	**65.114,12**
Técnico em Enfermagem (vagas Ocupadas)	78	40.438,12	6.872,93	47.311,05	630.656,30
Técnico em Enfermagem (vagas Livres)	62	21.664,66	4.855,05	26.519,71	353.507,73
Total	**140**	**62.102,78**	**11.727,98**	**73.830,76**	**984.164,03**
Técnico em Enfermagem do SAMU (vagas Ocupadas)	13	6.791,51	1.225,14	8.016,65	106.861,94
Técnico em Enfermagem do SAMU (vagas Livres)	2	698,86	156,61	855,47	11.403,42
Total	**15**	**7.490,37**	**1.381,75**	**8.872,12**	**118.265,36**
Telefonista (vagas Ocupadas)	3	3.818,60	265,76	4.084,36	54.444,52
Telefonista (vagas Livres)	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	**3**	**3.818,60**	**265,76**	**4.084,36**	**54.444,52**
Topógrafo (vagas Ocupadas)	2	2.017,47	301,41	2.318,88	30.910,67
Topógrafo (vagas Livres)	1	1.344,98	301,41	1.646,39	21.946,38
Total	**3**	**3.362,45**	**602,82**	**3.965,27**	**52.857,05**
			TOTAL	**666.035,29**	**8.878.250,42**

ALTERAÇÃO DO PERCENTUAL DE PERICULOSIDADE DE 15% PARA 20%				
Descrição/Objetivo	**Diferença Mês 5**	**Previdência Mês 6**	**DIFERENÇA TOTAL MÊS**	**DIFERENÇA TOTAL ANO 7**
PERICULOSIDADE 20%	6171,45	0,00	6.171,45	74.057,40
	Total	**0,00**	**6.171,45**	**74.057,40**

	MÊS	**ANO**
SOMA TOTAL	**672.206,74**	**8.952.307,82**

1 - Valor refere-se à diferença do salário atual e o salário proposto (calculado percentual sobre a folha 04/2023)
2 - Previdencia calculada sob valor do salário base + quinquenio
3 - Para as vagas ocupadas foram considerados os valores conforme nivel de progressão salarial;
4 - Para as vagas livres foram considerados nivel inicial A;

Agente Administrativo	Atual 09 - 2.331,14 Após 14 - 2.975,57 = diferença 644,43
Agente Administrativo I	Atual 09 - 2.331,14 Após 14 - 2.975,57 = diferença 644,43
Agente Administrativo II	Atual 09 - 2.331,14 Após 14 - 2.975,57 = diferença 644,43
Agente Administrativo da Saúde	Atual 09 - 2.331,14 Após 14 - 2.975,57 = diferença 644,43
Agente Sanitário	Atual 12 - 2.681,48 Após 20 - 5.190,08 = diferença 2.508,60
Arquiteto	Atual 34 - 8.092,09 Após 37 - 9.363,75 = diferença 1.271,66
Assistente de Farmácia	Atual 06 - 1.768,87 Após 12 - 2.681,48 = diferença 912,61
Assistente Financeiro	Atual 12 - 2.681,48 Após 15 - 3.129,60 = diferença 448,12
Assistente Técnico	Atual 16 - 3.235,15 Após 18 - 4.532,67 = diferença 1.297,52
Auxiliar de Enfermagem	Atual 14 - 2.975,57 Após 45 - 3.325,00 = diferença 349,43
Auxiliar de Enfermagem I	Atual 14 - 2.975,57 Após 45 - 3.325,00 = diferença 349,43
Biólogo	Atual 22 - 5.345,82 Após 29 - 6.747,11 = diferença 1.401,29
Contador	Atual 40 - 10.795,31 Após 42 - 14.272,51 = diferença 3.477,20
Controlador Interno	Atual 37 - 9.363,75 Após 42 - 14.272,51 = diferença 4.908,76
Coordenador de Merenda Escolar	PCCSA 1 = Atual - 3.235,16 Após - 8.092,09 = diferença 5.769,54
Desenhista Técnico Predial	Atual 16 - 3.235,15 Após 18 - 4.532,67 = diferença 1.297,52
Engenheiro Agrônomo	Atual 34 - 8.092,09 Após 37 - 9.363,75 = diferença 1.271,66
Engenheiro Ambiental	Atual 34 - 8.092,09 Após 37 - 9.363,75 = diferença 1.271,66
Engenheiro Civil	Atual 34 - 8.092,09 Após 37 - 9.363,75 = diferença 1.271,66
Engenheiro Eletricista	Atual 34 - 8.092,09 Após 37 - 9.363,75 = diferença 1.271,66
Entrevistador e Digitador Cadastro Unico	Atual 06 - 1.768,87 Após 14 - 2.975,57 = diferença 1.206,70

Scanned with CamScanner

Farmacêutico	Atual 23 - 5.440,82 Após 33 - 7.793,63 = diferença 2.352,81
Fiscal Sanitário	Atual 16 - 3.235,15 Após 20 - 5.190,08 = diferença 1.954,93
Geólogo	Atual 34 - 8.092,09 Após 37 - 9.363,75 = diferença 1.271,66
Nutricionista	Atual 19 - 5.064,52 Após 24 - 5.553,42 = diferença 488,90
Nutricionista Educacional	Atual 19 - 5.064,52 Após 24 - 5.553,42 = diferença 488,90
Sanitarista	Atual 26 - 6.106,84 Após 29 - 6.747,11 = diferença 640,27
Servente	Atual 07 - 2.058,70 Após 10 - 2.456,61 = diferença 397,91
Servente I	Atual 07 - 2.058,70 Após 10 - 2.456,61 = diferença 397,91
Técnico Agrícola	Atual 18 - 4.532,67 Após 20 - 5.190,08 = diferença 657,41
Técnico em Enfermagem	Atual 14 - 2.975,57 Após 45 - 3.325,00 = diferença 349,43
Técnico em Enfermagem do SAMU	Atual 14 - 2.975,57 Após 45 - 3.325,00 = diferença 349,43
Telefonista	Atual 06 - 1.768,87 Após 08 - 2.188,44 = diferença 419,57
Topógrafo	Atual 29 - 6.747,11 Após 34 - 8.092,09 = diferença 1.344,98

5 - Valor refere-se à diferença de Periculosidade Atual para a Periculosidade proposta
6 -Previdência IMPREV não incide sobre Periculosidade
7 -Para cálculo DIFERENÇA TOTAL ANO considerado 12

b) **Demonstrativo do Impacto sobre o Gasto com Pessoal:**

Descrição	2023	2024	2025
Receita Corrente Líquida 05/2022 à 04/2023	491.086.949,77	540.195.644,75	594.215.209,22
Despesas com Pessoal 05/2022 à 04/2023	219.041.903,79	235.470.046,57	253.130.300,07
Percentual de Gasto com Pessoal (*1)	44,60	43,59	42,60
Despesa Projeto Lei em Andamento (*2)	1.119.908,23	1.248.414,43	1.304.593,08
Despesa com Projeto Atual (*3)	8.761.378,38	14.502.524,49	15.010.112,85
Despesa Pessoal após PL (*4)	228.923.190,40	251.220.985,50	269.445.006,00
Perc. Gasto Pessoal após Despesas (*5)	46,62	46,51	45,34

*1 – Representa o percentual da despesa de pessoal atualmente existente, considerando salários e obrigações patronais.

*2 – Representa as despesas com o Projeto de Lei em andamento e ou fase de incorporação de vencimentos na folha.

*3 – Representa as despesas com o Projeto de Lei Atual.

*4 – Representa o montante das despesas com pessoal (salários e obrigações patronais) considerando as despesas com projeto de lei em questão.

*5 – Percentual de Gasto com Pessoal já considerado o impacto provocado com a inclusão de todas as despesas na folha de pagamento.

Primavera do Leste-MT, 02 de junho de 2023.

gov.br Documento assinado digitalmente
THIAGO CAMPOS RAMALHO
Data: 26/06/2023 09:38:11-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

THIAGO CAMPOS RAMALHO
CONTADOR
CRC MT 014620-O

Scanned with CamScanner

ANEXO V

DECLARAÇÃO
(Inc. II, Art. 16, LC 101/2000

O Prefeito do Município de Primavera do Leste-MT, nos termos da Estimativa do Impacto Orçamentário-Financeiro desta Lei, que demonstram a Receita Corrente Líquida (RCL) e Despesa com Pessoal, base março de 2023, e projetada para 2023, 2024 e 2025, emitida pela Coordenadoria de Contabilidade e Orçamento do Município, com os respectivos acréscimos das despesas provocadas por Leis aprovadas pela Câmara Municipal, com metodologia de cálculo e suas premissas, DECLARA, que o aumento tem adequação orçamentária (uma vez que a despesa possui dotações destinadas a seu fim) e financeira com a Lei Orçamentária Anual (LOA) e Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) na medida em que não ocorrerão prejuízos às metas fiscais, devendo, caso necessário, realizar o contingenciamento de outras despesas.

O referido é verdade e dou fé.

Primavera do Leste-MT, 02 de junho de 2023.

LEONARDO TADEU BORTOLIN:33205304888

LEONARDO TADEU BORTOLIN
PREFEITO MUNICIPAL

Scanned with CamScanner