



---

LEI Nº 2.964/PMC/12

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS, DIRETAMENTE LIGADOS A SECRETARIA MUNICIPAL DA SAÚDE.

**A PREFEITA EM EXERCÍCIO.** Faço saber que o Poder Legislativo Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

## **CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Fica instituído, nos termos da presente Lei, o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos Servidores do Grupo Ocupacional da Saúde - PCCR, diretamente ligado à Secretaria Municipal da Saúde – SEMUSA e ao Fundo Municipal de Saúde - FMS, de provimento efetivo, mediante concurso público, observando os princípios Constitucionais norteadores da Administração Pública.

**Art. 2º** O presente PCCR tem por objetivos:

I - estimular e garantir a valorização dos servidores da SEMUSA através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde;

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

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

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

**Art. 3º** O PCCR da SEMUSA fixa a estrutura das carreiras, define cargos, classes, referência de vencimentos conforme escolaridade e atribuições.

## **CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES**

**Art. 4º** Os princípios e diretrizes que norteiam o PCCR são:



---

**I - universalidade do plano de carreira** - entendendo-se por este que o plano deverá contemplar todos os Servidores efetivos da área de Saúde, lotados na SEMUSA;

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

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

**IV - evolução na carreira e instrumento de gestão** - determinar como fatores que compõem o desenvolvimento ou evolução na carreira a promoção e a progressão, entendendo-se para isto que o PCCR dos servidores da SEMUSA constitui um instrumento gerencial de política de pessoal integrada ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

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

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

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

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

### **CAPÍTULO III DOS CONCEITOS**

**Art. 5º** Para fins desta Lei consideram-se:

**I - Profissionais de saúde:** são todos aqueles servidores efetivos, lotados no setor de saúde, que detém formação profissional específica ou qualificação prática e acadêmica



---

para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde;

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

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

**IV – Servidor ou servidores públicos** - é quem presta serviços ao poder público em caráter profissional, não eventual e sempre em caráter de subordinação, pessoa legalmente investida em cargo público ou função pública;

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

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

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

**VIII – Função gratificada** - é a atribuição de caráter transitório, criada para atender a encargos, em nível de chefia, aos quais não corresponda cargo em comissão;

**IX - Carreira** - conjunto de classes pertinentes ao mesmo grupo ocupacional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento do servidor nas classes dos cargos que a integram;

**X - Nível** - conjunto de cargos da mesma natureza funcional, semelhantes quanto ao grau de complexidades e nível de responsabilidades;

**XI – Classe** - é o enquadramento de acordo com o nível de escolaridade, e se estrutura em linha vertical dentro do mesmo nível de referência;



**XII - Referência** - é o nível salarial integrante da faixa de vencimentos fixados para o nível e atribuídos ao ocupante do cargo em decorrência do seu progresso funcional tempo de serviço e avaliação por desempenho;

**XIII – Faixa de vencimento** - é a escala de padrões ou referências de vencimentos atribuídos a um determinado nível;

**XIV – Quadro lotacional** - agrupamento de cargos de provimentos em comissão, provimentos efetivo e função gratificada integrante do quadro de pessoal, por órgão ou entidade, necessário e adequado à consecução dos objetivos de cada estrutura;

**XV- Lotação** - força de trabalho qualitativa e quantitativa, necessária ao desenvolvimento das atividades normais e específicas da SEMUSA;

**XVI – Tabela de vencimentos** - conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, escalonadas em referência e classe;

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

**XVIII – Enquadramento:** é o ato pelo qual se estabelece a posição do trabalhador em um determinado cargo ou emprego, classe e padrão de vencimento ou de salário, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

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

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

**XXI – Remuneração:** é o vencimento do cargo ou o salário do emprego, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

**XXII - Padrão de Vencimento ou de Salário:** é o conjunto formado por referências e classes.

§ 1º Para efeito desta lei o cargo de provimento em comissão/gestão é equivalente ao cargo em comissão, providos mediante descrição de cada cargo com suas características adequando o trabalhador da área de saúde com qualificação para o cargo.

§ 2º Serão estabelecidos pela SEMUSA às diretrizes e os critérios de nomeação em provimento dos cargos em gestão no âmbito da saúde do município.



§ 3º O provimento dos cargos em comissão obedecerá ao percentual de até 30% do número de servidores do quadro efetivo do sistema de saúde municipal.

## CAPÍTULO IV

### Sessão I Dos Cargos e Remuneração

**Art. 6º** O Plano de carreiras, cargos e remuneração dos servidores municipais, diretamente ligados à Secretaria de Municipal da Saúde, sendo composto pelos cargos previstos no regime jurídico único do Município de Cacoal, a saber, Lei 2.735/PMC/2010, anexos II e III, bem como os anexos da presente lei que estabelece os vencimentos de cada cargo.

§ 1º Cada Classe desdobra-se em 18 (dezoito) referências que constituem a linha horizontal de progressão horizontal, nas referências de 1 a 18 na forma estabelecida no Anexo I desta Lei, com indicação dos valores devidos a título de vencimento básico em cada referência.

§ 2º Na descrição de atividades, constante do Anexo II, da Lei 2.735/PMC/2010, que se estabelece a denominação do cargo, a forma e os requisitos para provimento, observadas as disposições do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, a jornada de trabalho, e descrição sumária das atribuições pertinentes.

**Art. 7º** Para fins de enquadramento por capacitação ficam estabelecidas até quatro classes, a saber, A, B, C e D, dentro de determinado cargo, de acordo com a complexidade e escolaridade de cada grupo ocupacional.

§ 1º Fica em extinção o cargo de auxiliar de enfermagem no quadro se servidores do município; assegurados os direitos adquiridos.

§ 2º Os servidores Auxiliares de Enfermagem que atualmente encontram-se ocupando tal cargo, continuam a fazer parte do Grupo Ocupacional de Apoio Auxiliares Profissionalizantes e Agente Rural- cargos nível médio.

**I** - O Grupo Ocupacional de Auxiliares de Serviço Saúde está estruturado em 2 (duas) classes, definidos a partir das seguintes exigências:

- a) **Classe A** – habilitação em nível fundamental completo;
- b) **Classe B** – habilitação em nível médio completo.

**II** – O grupo Ocupacional de Assistente Técnico em Saúde está estruturado em 2 (duas) classes, definidos a partir das seguintes exigências:



---

**a) Classe A** – habilitação em nível médio completo;

**b) Classe B** – habilitação em nível superior com diploma devidamente registrado em curso superior reconhecido pelo MEC, na área específica, de acordo com perfil profissional exigido para ingresso no cargo.

**III** - O grupo Ocupacional de Especialista em Saúde está estruturado em 4 (quatro) classes, definidos a partir das seguintes exigências:

**a) Classe A** – habilitação em nível superior com diploma devidamente registrado em curso superior reconhecido pelo MEC, na área específica, de acordo com perfil profissional exigido para ingresso no cargo;

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

**c) Classe C** – habilitação em nível superior, com curso de mestrado, reconhecido pelo Ministério de Educação na área de atuação do profissional;

**d) Classe D** – habilitação em nível superior, com curso de doutorado, reconhecido pelo Ministério de Educação na área de atuação do profissional.

## Sessão II

### DO ENQUADRAMENTO

**Art. 8º** Sistema de enquadramento é o conjunto de normas e o processo a ser adotado pelos órgãos competentes para aplicação do presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR).

**Art. 9º** Enquadramento é o ato ou efeito de inclusão de cargo, função, emprego ou de servidor, por meio de transformação, em tabela dos quadros de pessoal, com atribuição, manutenção ou alteração da respectiva referência do vencimento ou remuneração, mediante a formalização de atos administrativos.

**Art. 10º** Para o enquadramento observar-se-á a critério objetivo, que considera o grau de escolaridade, para a classe correspondente, sendo fator determinante a escolaridade mínima exigida para o cargo ou função, bem como o tempo de serviço, que determinará a referência que encontrará o servidor, nos termos do Regime Jurídico Único do Município de Cacoal, Lei 2.735/PMC/2010.



---

**Parágrafo único:** Os grupos ocupacionais e categorias já contempladas com enquadramento, na Lei Nº. 2.735/2010, bem como o grupo ocupacional descrito no Anexo I, Tabela de Vencimentos I, desta Lei permanecerão no enquadramento atual, sendo a contagem de tempo de serviço iniciada a partir da sua vigência, para fins de futuros enquadramentos.

**Art. 11** - O enquadramento inicial será realizado pelo órgão competente da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos em até 90 dias da data da publicação desta lei, respeitando as exigências das Leis e Instruções Normativas do período Eleitoral.

### Sessão III

## DA REMUNERAÇÃO

**Art. 12** O servidor será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimento constantes do Anexo I, conforme a sua classe e referência que será definida quando do enquadramento dos servidores, observando-se a vedação do parágrafo único, do Art. 10º.

§ 1º As Tabelas de Vencimento do Anexo I estão fixadas de acordo com a jornada de 40 (quarenta) horas semanais, devendo as jornadas diferenciadas serem pagas proporcionalmente.

§ 2º Ficam excetuadas os pagamentos diferenciados aos servidores com previsões legais para execução de jornadas diferenciadas e aqueles que executem suas funções em regime de plantão.

**Art. 13** A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma.

**Art. 14** O ingresso na carreira deverá ocorrer no nível inicial e na primeira referência de vencimento do cargo.

## CAPÍTULO VI DA PROGRESSÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



---

**Art. 15** Progressão Horizontal ocorrerá dentro da faixa de vencimento do grupo ocupacional a que pertence o servidor e será por critério de tempo de serviço e desempenho.

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

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

**Art. 16** Para fazer jus à progressão por tempo de serviço, o servidor deverá:

I - cumprir o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

II - obter, pelo menos, o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) de avaliação funcional.

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

**Art. 17** A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

**Art. 18** Na avaliação de desempenho, a Instituição adota dois grupos de fatores de avaliação:

I - Avaliação de Desempenho Funcional (ADF);

II - Avaliação de Características Pessoais (ACP).

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

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

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

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





---

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

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

VI - Organização e planejamento – capacidade de manter a ordem e o bom funcionamento das atividades pertinentes à função;

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

VIII - Eficácia – alcance das metas propostas;

IX - Potencial – condições de desenvolvimento e aperfeiçoamento futuro;

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 19** Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico de 0,0 (zero) a 10,0 (dez).

**Art. 20** Para efeito de computo do tempo de serviço não serão considerados como em efetivo exercício no cargo, o mês ou período em que ocorrer afastamento em virtude de:

I - licença sem vencimentos;

II - faltas não abonadas ou injustificadas;

III - suspensão disciplinar;



---

IV - prisão decorrente de decisão judicial.

**Art. 21** A Avaliação de Desempenho será apurada em Boletim Funcional analisado pela respectiva Comissão de Desenvolvimento Funcional, observado o tempo de serviço, as normas estabelecidas em regulamento específico, bem como, os dados extraídos dos assentamentos funcionais e pela chefia imediata, quando da avaliação do quesito conhecimento e qualidade do trabalho.

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

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

**Art. 22.** O servidor em exercício de carreira, ultrapassado o estágio probatório, que não alcançar o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos na avaliação funcional, permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo novamente cumprir o interstício de 2 (dois) anos para efeito de obtenção da progressão.

**Parágrafo único.** Ultrapassado o segundo interstício de dois (02) anos, e, novamente, o servidor não atingir o grau mínimo de 70 (setenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, será considerado ineficiente ao serviço público, devendo responder diretamente a processo disciplinar administrativo.

**Art. 23** Em qualquer caso, não atingindo o grau de pontuação mínima exigida por esta Lei, será assegurado o devido processo legal, pelo rito sumário, nos moldes do estabelecido no Capítulo do Exercício e Estágio Probatório, da Lei Nº 2.735 PMC/2010.

**Art. 24** Conceder-se-á Progressão por Incentivo a Capacitação e ao Estudo continuado aos servidores ocupantes do nível Fundamental obedecendo aos seguintes requisitos:

I – 01 (uma) classe após a comprovação do ensino médio;

II – 01 (uma) referencia após a comprovação do nível superior;

III – 01 (uma) referencia após a comprovação de pós-graduação de no mínimo 360 horas aulas.

**Art. 25** Conceder-se-á Progressão por Incentivo a Capacitação e ao Estudo continuado aos servidores ocupantes do nível médio obedecendo aos seguintes requisitos:



I – 01 (uma) classe após a comprovação do curso superior;

II – 01 (uma) referencia após a comprovação de pós-graduação de no mínimo 360 horas aulas;

III – 01 (uma) referencia após a comprovação de conclusão de mestrado.

**Art. 26** Conceder-se-á Progressão por Incentivo a Capacitação e ao Estudo continuado aos servidores ocupantes do nível Superior obedecendo aos seguintes requisitos:

I – 01 (uma) classe após a comprovação de pós-graduação de no mínimo 360 horas aulas;

II – 01 (uma) classe após a comprovação de conclusão de Mestrado devidamente registrado no MEC/CAPES;

III – 01 (uma) classe após a comprovação de conclusão de Doutorado, devidamente registrado no MEC/CAPES.

**Art. 27** Quando da concessão da progressão por incentivo a capacitação e ao estudo continuado, o beneficiado ocupará a mesma referência na classe a que vier ocupar.

**Art. 28** A progressão será devida a partir do protocolo do requerimento da concessão do referido benefício devidamente acompanhado de fotocópia autenticada do certificado ou diploma, devendo ser implantado em folha quando da comprovação pela Secretaria de Administração de que os requisitos foram obedecidos.

## **CAPÍTULO VII DA CEDÊNCIA PERMUTA E AFASTAMENTOS**

**Art. 29** Os servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde, cedidos à Gestão de outro Município, do Estado ou da União Federal (SUS), em decorrência do processo de descentralização da execução das ações de saúde, deverão ser remunerados pelo seu órgão ou instituição de origem.

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

**Art. 30** Para o cedente, o período da cessão do trabalhador será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

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



**Art. 31** A cedência ou cessão do titular de cargo de profissional da saúde dar-se-á na forma prevista na Lei 2.735/PMC/2010, sendo sempre precedida de decisão do Secretário Municipal de Saúde e de ratificação do Chefe do Poder Executivo, admitida com ou sem ônus para o Executivo Municipal.

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

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, o ônus da remuneração é do órgão ou instituição cessionária;

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

## **CAPÍTULO VIII DAS GRATIFICAÇÕES**

**Art. 32** Fica criada a gratificação por atuação em pronto socorro destinada aos Servidores abaixo descritos, lotados nos setores considerados de Urgência e Emergência será devida Gratificação por plantão de 12 horas nos seguintes valores:

I – Para os enfermeiros 2,5% sobre a referência I da classe A da tabela II;

II – Para os técnicos e auxiliares de enfermagem 1,5% sobre a referência I da classe A da tabela III;

§ 1º Para efeitos de concessão desse benefício, considera-se setor de pronto socorro especificamente os locais e ambientes destinados exclusivamente a pronto atendimento das Unidades Hospitalares.

§ 2º A lotação de servidor no setor de pronto socorro, para efeitos de recebimento da gratificação, deverá ser fiscalizada pelo Conselho Municipal de Saúde.

## **CAPÍTULO IX DA GESTÃO DO TRABALHO**

**Art. 33** A jornada semanal de trabalho dos integrantes da carreira de que trata esta Lei é constituída de:

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



---

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

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

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

§ 1º A Secretaria Municipal de Saúde definirá as regras do regime de plantão para o desempenho de atividades de saúde que exijam prestação de serviços de forma ininterrupta nas unidades que funcionam continuamente, a serem regulamentadas através de Decreto na forma estabelecida nesta Lei e respectivo regulamento, devendo ser observadas as seguintes diretrizes:

a) revezamento semanal ou quinzenal para o trabalho noturno; e

b) hora do trabalho noturno computado como de 52 minutos e 30 segundos;

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

**Art. 34** Os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional Saúde Pública, da Secretaria de Saúde, cumprem uma das seguintes jornadas de trabalho, excetuando os ocupantes de cargos com jornadas especiais de trabalho:

I - Jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, com carga-horária diária de quatro horas completas, para os servidores com carga horária de 20 (vinte) horas pertencente ao Grupo Ocupacional Saúde da Secretaria Municipal da Saúde;

II - Jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, com carga-horária diária de seis horas completas, para os servidores com carga horária de 30 (trinta) horas ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Saúde da Secretaria Municipal de Saúde;

III - Jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, com carga-horária diária de oito horas completas, com intervalo de pelo menos duas horas para descanso e almoço, para os servidores com carga horária de 40 (quarenta) horas ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional Saúde da Secretaria Municipal de Saúde;

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



**Art. 35** O máximo de hora trabalhada em regime de plantão é limitado pela jornada de trabalho dos servidores:

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

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

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

**Art. 36** O valor dos plantões previsto nesta lei, poderá ser pago ao servidor ocupante do cargo de médico que exerce atividade em substituição de outro, por motivo de atestado médico, férias, licença, afastamento e exoneração, nas seguintes formas:

§ 1º Por cada plantão de 12 (doze) horas, receberá o valor bruto de 9 (nove) UFC's, pagas a cada médico;

§ 2º Por cada plantão de 24 (vinte e quatro) horas, receberá o valor de 18 (dezoito) UFC's, pagas a cada médico;

**Art. 37** Fará jus ao recebimento dos valores mencionados no artigo anterior os médicos que estiverem em substituição aos plantões nos Hospitais Unidade Mista de Cacoal – UMC e Hospital Municipal Materno Infantil – HMMI.

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

§ 2º O Poder Executivo fixa, por Decreto, o número máximo de servidores que podem prestar plantões eventuais, instituído neste artigo.

**Art. 38** Os gestores das unidades hospitalares definirão as escalas de plantão de acordo com a jornada de trabalho dos servidores, devendo divulgá-las e, obrigatoriamente, fixá-las em local visível e de fácil acesso ao público, bem como encaminhá-las ao Conselho Municipal de saúde e ao Ministério Público.

**Art. 39** Por interesse do servidor, a Secretaria Municipal de Saúde, poderá utilizar-se do instituto de compensação horária, respeitando-se o limite de 40 (quarenta) horas semanais e o intervalo de descanso entre as jornadas.

## CAPÍTULO XI DO AFASTAMENTO



**Art. 40** O afastamento do profissional da saúde do seu cargo ou função poderá ocorrer, em regime de autorização especial, para fim determinado e prazo certo, por:

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

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

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

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

V - 04 (quatro) anos, para tratar de interesses particulares, sem remuneração, com direito a prorrogação por igual período, mediante autorização do Chefe do Poder Executivo e desde que não comprometa o interesse do serviço.

**Art. 41** O afastamento do profissional da saúde, com ônus, para frequentar cursos, somente será autorizado nos casos de real interesse da Secretaria Municipal de Saúde, ficando-lhe assegurado **somente o vencimento-base**, sendo vedada a concessão de quaisquer outros direitos, vantagens, gratificação e abono, inerente ao cargo ou função que ocupa.

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

§ 2º O ato concedendo a autorização de afastamento somente será publicado após o compromisso expresso do profissional da saúde interessado quanto ao cumprimento da exigência prevista no § 1º deste artigo.

§ 3º Concedido o afastamento dos profissionais da saúde, com ônus ao poder público, para frequentar curso de pós-graduação *stricto e lato sensu* na área de atuação, o



---

aluno/servidor deverá enviar relatório mensal com frequência e/ou atividades desenvolvidas ao seu órgão de origem, sob pena de revogação do afastamento e restituição dos valores percebidos aos cofres públicos.

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

### **CAPÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITORIAS**

**Art. 42** É vedada a contratação temporária, exceto em situação de emergência, enquanto houver cargo vago e candidatos aprovados em concurso público dentro do prazo de validade.

**Art. 43** A partir de seu ingresso no quadro permanente, ao servidor efetivo lotado na Secretaria Municipal de Saúde serão assegurados os direitos e vantagens pessoais concedidas aos demais servidores estatutários do Município, bem como os deveres e obrigações a estes pertinentes.

**Art. 44** Os servidores efetivos lotados na Secretaria Municipal de Saúde só poderão ser removidos para exercícios em outra Secretaria, observadas as necessidades dos serviços, adequação do servidor ao novo local de trabalho e sua previa anuência, em processo conduzido pelo Secretário de Saúde, em que seja preservado o direito a evolução na carreira.

**Art. 45** Os servidores efetivos, lotados no quadro da SEMUSA, que estejam à disposição de outras Secretarias, e não tenham oficializado sua cedência ou permuta, deverão ser reintegrados ao seu órgão de origem, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta lei, para obtenção de qualquer direito à progressão.

**Art. 46** O cargo de Gestor do Fundo Municipal de Saúde constitui cargo de Direção e Chefia, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo, com formação específica na área, de Economia, Direito, Ciências Contábeis ou Administração.

**Art. 49** O quantitativo de cargos, com suas denominações, dimensionado para o funcionamento da Secretaria de Municipal de Saúde, é o definido no Anexo II da Lei 2.735/PMC/2010.

**Art. 50** A descrição dos cargos, inserta no Anexo III, da Lei 2.735/PMC/2010, definirá os aspectos técnicos principais das suas atribuições e indicará os pré-requisitos para ingresso.





---

**Art. 51** Os Servidores ocupantes dos cargos de técnico em enfermagem, radiologia e laboratório, que tenham tomado posse até a publicação da presente Lei, será concedido vantagem pessoal no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o salário base.

**Art. 52** As gratificações, vantagens ou quaisquer outros benefícios suprimidos por esta lei não se incorporam, sob nenhuma hipótese aos vencimentos básicos do servidor, observando-se o Art. 37, XIV, da Constituição Federal.

**Art. 53** As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento da Secretaria Municipal de Saúde.

**Art. 54** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, sem efeitos financeiros retroativos, revogando todas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº 2.637/PMC/2010.

Cacoal, 04 de abril de 2012.

**RAQUEL DUARTE CARVALHO**  
Prefeita em Exercício

**ARNALDO ESTEVES DOS REIS**  
Procurador-Geral do Município - OAB/MG 57594 - OAB/RO 4946



## ANEXO I TABELAS DE VENCIMENTOS

**Tabela I**

**Grupo Ocupacional de Especialista em Saúde – Nível Superior - Médico e Cirurgião Dentista com especialização em Cirurgia Buco-Maxilo Facial**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	5.875,00	6021,88	6172,42	6326,73	6484,9	6647,02	6813,2	6983,53	7158,12
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	7.337,07	7520,5	7708,51	7901,22	8098,75	8301,22	8508,75	8721,47	8939,51

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B	6.168,75	6.353,81	6.544,43	6.740,76	6.942,98	7.151,27	7.365,81	7.586,78	7.814,39
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	8.048,82	8.290,28	8.538,99	8.795,16	9.059,02	9.330,79	9.610,71	9.899,03	10.196,00

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
C	6.600,56	6.798,58	7.002,54	7.212,61	7.428,99	7.651,86	7.881,42	8.117,86	8.361,40
	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	8.612,24	8.870,60	9.136,72	9.410,82	9.693,15	9.983,94	10.283,46	10.591,97	10.909,72

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
D	7.260,62	7.478,44	7.702,79	7.933,88	8.171,89	8.417,05	8.669,56	8.929,65	9.197,54
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	9.473,47	9.757,67	10.050,40	10.351,92	10.662,47	10.982,35	11.311,82	11.651,17	12.000,71

**Tabela II**

**Profissionais de Nível Superior - Grupo Ocupacional - cargos nível superior**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1.100,00	1133,00	1166,99	1202,00	1238,06	1275,20	1313,46	1352,86	1393,45
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	1.435,25	1478,31	1522,66	1568,34	1615,39	1663,85	1713,76	1765,18	1818,13

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B	1.133,00	1166,99	1202,00	1238,06	1275,20	1313,46	1352,86	1393,45	1435,25
	10	11	12	13	14	15	16	17	18



PREFEITURA MUNICIPAL DE CACOAL  
CNPJ: 04.092.714/0001-28  
PROCURADORIA GERAL DO MUNICIPIO

	1.478,31	1522,66	1568,34	1615,39	1663,85	1713,77	1765,18	1818,13	1872,68
--	----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
C	1.212,31	1248,68	1286,14	1324,72	1364,47	1405,40	1447,56	1490,99	1535,72
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	1.581,79	1629,24	1678,12	1728,46	1780,32	1833,73	1888,74	1945,40	2003,76

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
D	1.333,54	1373,55	1414,75	1457,20	1500,91	1545,94	1592,32	1640,09	1689,29
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	1.739,97	1792,17	1845,93	1901,31	1958,35	2017,10	2077,62	2139,94	2204,14

**Tabela III**  
**Grupo Ocupacional de Apoio Técnico Profissionalizante - cargos nível médio**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	817,5	842,03	867,29	893,30	920,10	947,71	976,14	1005,42	1035,58
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	1.066,65	1098,65	1131,61	1165,56	1200,52	1236,54	1273,64	1311,84	1351,20

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B	858,38	884,13	910,66	937,98	966,11	995,10	1024,95	1055,70	1087,37
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	1.119,99	1153,59	1188,20	1223,84	1260,56	1298,38	1337,33	1377,45	1418,77

**Tabela IV**  
**Grupo Ocupacional de Apoio Auxiliares Profissionalizantes e Agentes Rural de Saúde - cargos nível médio**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	687,10	707,71	728,94	750,81	773,34	796,54	820,43	845,05	870,40
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	896,51	923,41	951,11	979,64	1009,03	1039,30	1070,48	1102,59	1135,67

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
B	721,46	743,10	765,40	788,36	812,01	836,37	861,46	887,30	913,92
	10	11	12	13	14	15	16	17	18
	941,34	969,58	998,67	1028,63	1059,49	1091,27	1124,01	1157,73	1192,46