



LEI Nº 845/2014, DE 19 DE FEVEREIRO DE 2014

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Trabalhadores do Quadro Permanente da Secretaria Municipal da Saúde e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Jaguaribara, FRANCISCO HOLANDA GUEDES no uso de suas atribuições legais,

Faço saber que a Câmara Municipal de JAGUARIBARA aprovou e eu sanciono e promulgo a Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro Permanente da Secretaria Municipal da Saúde da Administração Pública Municipal de Jaguaribara, sob o regime jurídico estatutário, previsto na **Lei Complementar nº 01, de 16 de maio de 2007**, e alterações posteriores.

Art. 2º Este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos constitui instrumento de gestão da política de pessoal da Secretaria Municipal da Saúde e está fundamentado em princípios que visam assegurar à Administração Municipal e aos servidores o desenvolvimento de suas competências e atribuições com eficiência, eficácia e efetividade, objetivando a qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 3º A concepção da carreira dos servidores lotados e em efetivo exercício na Secretaria Municipal da Saúde da Administração Pública Municipal de Jaguaribara, prevista nesta Lei, orienta-se pelos seguintes princípios e diretrizes:

I – gestão partilhada da carreira, entendida como a participação de seus integrantes na formulação e gestão deste Plano, através de mecanismos legitimamente constituídos;

II – flexibilidade, importando na garantia da permanente atualização e adequação deste Plano, conforme a dinâmica do Sistema Único de Saúde e das necessidades e condições do Município;

III - educação permanente, centrada no desenvolvimento das potencialidades dos servidores, em sua qualificação e realização profissional, articulada e vinculada ao planejamento e ao alcance dos objetivos institucionais do Município, do Estado e da União;

IV – avaliação de desempenho entendido como processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional.



V – compromisso solidário, compreendendo que o Plano é um instrumento firmado entre o gestor e servidores em prol do profissionalismo, da qualidade e eficiência na prestação dos serviços de saúde do Município e valorização dos profissionais da Saúde;

VI - mobilidade, entendida como garantia de trânsito do servidor pelas diversas esferas de governo, no efetivo exercício do cargo, sem perda de direitos e da possibilidade de desenvolvimento na carreira.

Parágrafo único. Considera-se servidor da Secretaria Municipal da Saúde pessoa legalmente investida em cargo de provimento efetivo, previstos no Art. 7º e Anexo I, desta Lei, com atribuições e/ou formação profissional específicas na área de saúde.

Art. 4º Para garantir a efetivação dos princípios e diretrizes estabelecidos nesta Lei, deverá ser instituída pelo Chefe do Poder Executivo, uma Comissão Paritária, composta por gestores da Administração Municipal e da representação dos servidores lotados e em efetivo exercício na Secretaria Municipal da Saúde da Administração Pública Municipal de Jaguaribara.

§ 1º - A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 08 (oito) membros, sendo 02 (dois) representantes da Secretaria de Administração / Finanças, Órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos ou equivalente, 02 (dois) representantes da Secretaria de Saúde ou equivalente e 04 (quatro) representantes dos trabalhadores (as) das áreas contempladas neste PCCR, indicados (as) pelo Sindicato dos (as) Servidores (as) Públicos Municipais.

§ 2º - A Comissão deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos (as) servidores (as) municipais de Jaguaribara ao PCCR.

§ 3º - A participação na Comissão Paritária, de que trata o caput deste artigo, será considerada como serviço público relevante.

§ 4º - O mandato desta comissão terá a duração de 02 (dois) anos, permitida reeleição;

§ 5º - Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

I – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR;

II – Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria da Administração Municipal;

III – Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos (as) Servidores (as) municipais, em conformidade com as normas elaboradas pela área de Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura e anteriormente analisado e aprovado pela Comissão;

IV – Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão e Promoção encaminhados pelos (as) servidores (as) junto à gestão de recursos humanos da prefeitura;



V - Julgar a afinidade das capacitações obtidas pelo (a) servidor (a) para composição de carga horária, considerando a correlação destas com as atribuições do cargo/função.

§ 1º - Os membros que comporão a Comissão ficarão afastados de suas funções, durante o período em que estiverem prestando serviços a esta, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

Art. 5º Integram este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos os seguintes anexos:

Anexo I – Quadro Permanente e Quadro em Extinção;

Anexo II – Tabelas de Vencimentos;

Anexo III – Tabelas de Enquadramento;

§ 1º Os quantitativos dos cargos dos Quadros Permanente e em Extinção serão os resultantes do enquadramento dos servidores efetivos neste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

§ 2º Anualmente, até o último dia do 1º semestre, serão fixados em lei, de iniciativa do Chefe do Poder Executivo, os quantitativos dos cargos previstos nesta Lei, a vigorar no ano seguinte.

§ 3º A descrição detalhada dos cargos do Quadro Permanente será objeto de Decreto do Chefe do Poder Executivo, podendo estes, serem desdobrados em funções, sem diferenciação de vencimentos.

Art. 6º Para os fins desta Lei considera-se:

I – Quadro Permanente – o conjunto de cargos de efetivo exercício e provimento da Secretaria Municipal da Saúde, estruturados em carreira, na forma do Art. 7º e do Anexo I, desta Lei;

II – Carreira – a trajetória proposta ao servidor lotado e em efetivo exercício na Secretaria Municipal da Saúde da Administração Pública Municipal de Jaguaribara no cargo que ocupa, desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, segundo o desempenho profissional, a escolaridade e/ou especialização e tempo de exercício no cargo.

III – Cargo de provimento efetivo – o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao servidor público e que tenha como características essenciais a criação por lei, número certo, denominação própria, organização em carreira, provimento por concurso público e remuneração pelo Município;

IV – Padrão de Vencimento – o conjunto formado pelo Padrão do cargo e respectiva Referência em que se posicionar o servidor.

V – Classe – o conjunto de Referências que compõem a faixa de vencimentos do cargo, identificado por algarismo romano, previstos no Anexo II – Tabela de Vencimentos.



VI – Referência – a posição distinta na faixa de vencimentos dentro de cada Classe, correspondente ao posicionamento de um ocupante de cargo efetivo, em razão do desempenho e do tempo de exercício no cargo;

VII – Quadro em Extinção – o conjunto de cargos de provimento efetivo da Secretaria Municipal da Saúde, estruturados em carreira, que se extinguirão quando de sua vacância, na forma do Anexo I;

VIII – Grupo Ocupacional – conjunto de cargos de provimento efetivo da Secretaria Municipal de Saúde, agrupados pela natureza das atividades e pelo grau de responsabilidade e complexidade exigível para o seu desempenho;

IX – Progressão: é a passagem do (a) servidor (a) de uma referência para outra imediatamente superior dentro da faixa salarial da mesma classe, obedecidos aos critérios de desempenho e tempo de serviço;

X – Promoção: é a passagem do (a) servidor (a) de uma classe para outra imediatamente superior dentro da mesma carreira, atendendo aos requisitos de qualificação ou resultante de progressão;

XI – Readaptação: transferência do servidor para outra função prevista no cargo em razão de superveniente limitação física ou mental apurada em inspeção médica.

CAPÍTULO II

DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA

Art. 7º Os cargos propostos de acordo com esta Lei são distribuídos em 02 (dois) Grupos Ocupacionais, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, informação e comunicação, fiscalização e regulação, vigilância em saúde, produção, perícia, apoio e infraestrutura, que são os seguintes:

I - Assistente em Saúde – compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de educação básica, completo ou incompleto, profissionalizante ou não.

II - Especialista em Saúde – compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

Parágrafo único. A aplicação deste Plano de Carreira deverá respeitar as competências privativas e os direitos instituídos pelas leis reguladoras do exercício das profissões.

Art. 8º. As classes são divisões que agrupam, dentro de determinado cargo ou emprego, as atividades com níveis similares de complexidade de acordo com o grupo ocupacional.



§ 1º O cargo ou emprego do grupo ocupacional de Assistente em Saúde (AS) – Tabela Vencimental – Anexo II - deverá ser estruturado em, no mínimo, 04 (quatro) classes, cada uma com 19 referências, definidas a partir das seguintes exigências:

I - para a Classe A: ensino fundamental incompleto;

II - para a Classe B: ensino fundamental completo;

III - para a Classe C: ensino médio completo; e

IV - para a Classe D: ensino técnico completo.

§ 2º O cargo ou emprego do grupo ocupacional de Especialista em Saúde (ES) – Tabela Vencimental – Anexo II - deverá ser estruturado em, no mínimo, 04 (quatro) classes, cada uma com 19 referências, definidas a partir das seguintes exigências:

I - para a Classe E: ensino superior completo;

II - para a Classe F: ensino superior completo e especialização, inclusive programa de residência, ou qualificação ou experiência profissional, fixadas pelo plano de carreiras;

III - para a Classe G: ensino superior completo e mestrado ou qualificação ou experiência profissional, fixadas pelo plano de carreiras; e,

IV - para a Classe H: ensino superior completo e doutorado ou qualificação ou experiência profissional, fixadas pelo plano de carreiras.

§ 3º As referências obedecerão ao interstício de 2,5% (dois e meio por cento) entre uma e outra e as classes ao interstício de 8% (oito por cento) entre umas e outras.

§ 4º A primeira referência do grupo ocupacional de Especialista em Saúde corresponderá à última referência da classe D acrescida de 75% (setenta e cinco por cento).

§ 5º A Tabela Vencimental do cargo de Médico da Estratégia em Saúde da Família corresponderá ao Anexo III.

§ 6º A primeira referência da Tabela Vencimental do cargo de Médico da Estratégia em Saúde da Família corresponderá à última referência da classe D acrescida de 71% (setenta e um por cento), respeitando-se os mesmos percentuais referidos no parágrafo §2º deste artigo.

CAPÍTULO III

DO PROVIMENTO DOS CARGOS



Art. 9º Os cargos do Quadro Permanente da Secretaria Municipal da Saúde serão providos mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Jaguaribara e legislação complementar.

§ 1º Além da comprovação de outros requisitos legais para o provimento e exercício dos cargos efetivos previstos nesta Lei, o candidato deverá satisfazer, ainda, os requisitos previstos no Anexo IV, bem como atender a outras exigências estabelecidas em Regulamento ou Edital de convocação do concurso público.

§ 2º No edital de convocação do concurso público, poderá ser estipulado quantitativo de cargos específicos relativos a determinadas funções e/ou especialização, com a correspondente exigência de comprovação, como requisito de provimento e exercício, de que o candidato tenha formação, ou seja, portador de título que contemple conhecimento específico na área de saúde que estabelecer.

§ 3º O ingresso na Carreira dar-se-á no Padrão e na Referência inicial do Cargo, previsto no Anexo I e II, desta Lei.

CAPÍTULO IV **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 10. A jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos de que trata esta Lei será de **40 (quarenta)** horas semanais para todos os cargos, ressalvadas as profissões com carga horária diferenciada, disciplinadas por legislação específica.

Art. 11. Fica instituído o Adicional por Tempo Integral a ser concedido ao ocupante de cargo de motorista de ambulância, que a critério da Administração, for submetido à jornada de trabalho superior a 40 (quarenta) horas semanais ou a escala de 24(vinte e quatro) horas de trabalho por 72(setenta e duas) horas de folga.

§ 1º Considera-se, para os fins desta Lei, Regime de Trabalho de Tempo Integral com Dedicção Exclusiva o exercício da atividade exclusivamente no Município de Jaguaribara, ficando vedado o exercício cumulativo de outro cargo, função ou atividade particular de caráter profissional, privada ou pública, de qualquer natureza.

§ 2º Excepcionam-se, para fins de enquadramento no Regime de Trabalho previsto no caput, a atividade, remunerada ou não, de:

- a) participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada com as funções exercidas no Sistema Municipal de Saúde;
- b) participação em comissões julgadoras ou verificadoras, relacionadas com o ensino ou a pesquisa;



- c) colaboração esporádica, remunerada ou não, em assuntos de sua especialidade e devidamente autorizada pela instituição, de acordo com as normas aprovadas pelo conselho superior competente;
- d) exercício de cargo de provimento em comissão, no âmbito do Município.

§ 3º A adesão ao Regime de Trabalho de Tempo Integral com Dedicção Exclusiva poderá ser pleiteada por servidores do quadro permanente ativo que se encontrem em Regime de Trabalho de 40 horas ou a escala de 24(vinte e quatro) horas de trabalho por 72(setenta e duas) horas de folga.

§ 4º É vedada a adesão ao Regime de Trabalho de Tempo Integral com Dedicção Exclusiva ao servidor que ocupe mais de um cargo ou emprego público, ou que exerça outra atividade privada remunerada.

§ 5º A opção do motorista de ambulância pelo cumprimento da jornada prevista neste Artigo implicará no pagamento de adicional correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento base, ficando limitadas a 03(três) convocações extraordinárias.

Art. 12. Não será permitida a concessão de Adicional por Tempo Integral ao servidor:

- I - submetido a escala especial de trabalho;
- II - que perceber gratificações pelo exercício de cargo comissionado ou função gratificada;
- III - que perceber gratificação especial de integrante de equipe da Estratégia de Saúde da Família;
- IV - que possuir mais de um vínculo com o poder público.

Art. 13. Fica assegurado ao servidor do Sistema Municipal de Saúde regido por esta Lei lotados em regime de escala, a percepção do valor dobrado referentes aos plantões que acontecerem em feriados nacionais.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 14. O desenvolvimento funcional é a movimentação do servidor na carreira mediante progressão nas Referências do cargo que ocupa e promoção nas Classes existentes.

Art. 15. A progressão e a promoção de que trata o artigo anterior serão implementadas da seguinte forma:

- I - A progressão na carreira dar-se-á quando o servidor obtiver concomitantemente a permanência mínima de 02 (dois) anos de uma Referência para a subsequente, dentro do mesmo Cargo e respectiva Classe, em virtude do tempo de exercício no cargo; pontuação mínima de avaliação de desempenho do servidor e formação educacional disciplinada neste artigo.



§ 1º O servidor que completar 04 (quatro) anos de efetivo exercício na Referência em que estiver enquadrado, nos termos do Anexo III desta Lei, e não for beneficiado com a progressão por desempenho, será progredido por antiguidade.

§ 2º Para todos os cargos a progressão dentro da mesma classe os cursos seminários e eventos terão a seguinte pontuação:

Curso/ Seminário/Evento	Relacionados com a área de atuação nº de pontos	Relacionados a áreas correlatas nº de Pontos
De 20 a 59 horas	De 10 a 30 pontos	De 05 a 15 pontos
De 60 a 119 horas	De 40 a 80 pontos	De 20 a 40 pontos
De 120 a 179 horas	De 180 a 250 pontos	De 90 a 125 pontos
De 180 a 360 horas	De 250 a 400 pontos	De 125 a 200 pontos
> 360 horas	Acima de 400 pontos	Acima de 200 pontos

II - Será promovido o servidor que, além do tempo mínimo na Referência, tiver atendido aos requisitos do artigo 8º, mediante requerimento devidamente instruído com documento comprobatório da qualificação exigida, e deverá ser implementada em até 30 (trinta) dias da data do protocolo.

Parágrafo único: A progressão e a promoção de que tratam este artigo somente poderá ocorrer após a aprovação no estágio probatório, momento em que será progredido ou promovido de acordo com as condições do *caput*.

Art. 16. O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não se computará para o período de que trata o Art. 14, desta Lei, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício, conforme dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Jaguaribara e artigo 31 desta Lei.

Parágrafo único: Não interromperá a contagem do interstício aquisitivo, o exercício de cargo em comissão, de função de confiança e de mandato classista, bem assim aqueles em que há afastamento sem prejuízo da remuneração, nos termos da Lei Complementar nº 01, de 16 de maio de 2007.

Seção Única Da Avaliação de Desempenho

Art. 17. A Avaliação é o aferimento das exigências ao servidor disciplinadas no Art. 14, I, permitindo o seu desenvolvimento funcional na carreira.

Art. 18. A Avaliação de Desempenho será feita de forma contínua e formalizada, anualmente, pela Secretaria Municipal de Saúde, sob a normatização e orientação da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos, por meio de Decreto.

§ 1º As avaliações de desempenho serão homologadas por uma Comissão Paritária Permanente, composta na mesma forma do artigo 4º.



§ 2º O processo de avaliação de desempenho destina-se à apuração da eficiência, qualidade e produtividade, bem como o comprometimento do servidor com seu cargo e atividade.

§ 3º A avaliação de desempenho funcional deverá orientar a política de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e qualidade dos serviços e os critérios para avaliação de desempenho do servidor deverão propor:

I - Indicadores de avaliação. O servidor terá seu desempenho permanentemente avaliado com o objetivo de apurar os seguintes fatores, além dos dispostos no artigo 14, I desta Lei:

- a) Produção
- b) Responsabilidade com o trabalho
- c) Assiduidade ao trabalho
- d) Disciplina
- e) Qualidade do trabalho
- f) Cooperação no trabalho
- g) Planejamento e organização
- h) Iniciativa no trabalho
- i) Relacionamento interpessoal

II - Modelos e instrumentos que atendam à natureza das atividades, assegurados nos seguintes princípios:

- a) Legitimidade e transparência do processo de avaliação;
- b) Periodicidade;
- c) Contribuição do servidor para a consecução dos objetivos organizacionais;
- d) Conhecimento do servidor sobre todas as etapas do processo;
- d) Direito de manifestação às instâncias recursais;
- e) Acompanhamento pelo sindicato dos Servidores Municipais de Jaguaribara;
- f) adequação aos conteúdos ocupacionais e as condições reais de trabalho, de forma que caso haja condições precárias ou adversas de trabalho, não prejudiquem a avaliação;
- g) concessão de benefícios e vantagens;
- h) designação para função de confiança;
- i) sistema de capacitação e treinamento;
- j) sistema de remoção de local de trabalho, com aquiescência do servidor.

§ 4º - É assegurado (a) ao (a) servidor (a) interpor recurso perante a chefia que o (a) avaliar e, em caso de discordância da decisão proferida nessa instância, pode recorrer, ainda, à autoridade imediatamente superior.

§ 5º - Não efetivado o decreto de que trata o caput deste artigo, serão automaticamente progredidos todos os servidores no interstício disposto no artigo 14, I desta Lei.

CAPÍTULO VI



DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 19. Vencimento é a retribuição pecuniária mensal devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao Padrão e Referência em que se encontra enquadrado.

Parágrafo único. O vencimento será devido ao servidor pelo cumprimento da carga horária mensal prevista para o cargo que ocupa.

Art. 20. O servidor ocupante de cargo efetivo instituído por esta Lei poderá receber, além do vencimento e outras vantagens previstas no Estatuto do Servidor Público do Município de Jaguaribara, os seguintes benefícios:

- I – Adicional de Titulação, Formação e Aperfeiçoamento;
- II – Adicional por Desempenho em Unidade de Difícil Lotação ou Difícil Acesso;
- III – Adicional de Insalubridade ou Periculosidade.
- IV - Adicional por Tempo Integral

Parágrafo único: A concessão das vantagens previstas nos incisos II, III e IV, deste Artigo, dar-se-á por ato da Administração.

Seção I

Do Adicional de Titulação, Formação e Aperfeiçoamento

Art. 21. O Adicional de Titulação, Formação e Aperfeiçoamento será calculado sobre o vencimento base do cargo efetivo do servidor à razão de:

- I – 40% (quarenta por cento) para doutorado, com defesa e aprovação de tese, na área de sua atuação;
- II – 30% (trinta por cento) para mestrado, com defesa e aprovação de tese na área de sua atuação;
- III – 20% (vinte por cento) para especialização ou residência em curso superior, na área de sua atuação;
- IV – 10% (dez por cento) para curso de graduação em qualquer área;
- V – 5% (cinco por cento) para um total igual ou superior a 200 (duzentos e oitenta) horas de curso de aperfeiçoamento na área de atuação.

§ 1º - Somente serão considerados, para efeito do Adicional de que se trata este artigo, os cursos com duração mínima de 40 (quarenta) horas, devidamente comprovados mediante Certificado de Conclusão.



§ 2º - Os totais de horas de que trata o inciso V poderá ser alcançado em um só curso ou pela soma de duração de vários cursos, desde que observado o limite mínimo previsto no **Parágrafo anterior**.

§ 3º - Os percentuais constantes dos incisos I, II, III, IV e V, **não são** cumulativos, sendo que o maior exclui o menor.

§ 4º - Não fará jus ao Adicional de Titulação, Formação e Aperfeiçoamento o servidor em estágio probatório, o qual será implementado imediatamente após a aprovação em referido estágio.

Art. 22. O Adicional de Titulação, Formação e Aperfeiçoamento integra a remuneração do servidor para efeito de férias, licenças e afastamentos remunerados.

Parágrafo único: O Adicional de Titulação, Formação e Aperfeiçoamento será incorporado aos vencimentos para efeito de aposentadoria e disponibilidade, desde que percebidos por pelo menos 10 (dez) anos consecutivos.

Art. 23. O Adicional de Titulação, Formação e Aperfeiçoamento será concedido quando do enquadramento na forma desta Lei.

Art. 24. Ficam assegurados aos profissionais de saúde elencados na Resolução nº 287, de 08 de outubro de 1998, do Conselho Nacional de Saúde, que sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo, com lotação na Secretaria Municipal de Saúde, os benefícios previstos nos incisos II, III, IV e V, do artigo 19, desta Lei, observado o Parágrafo único do referido artigo.

Art. 25. Os cursos de pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado e Doutorado), somente serão considerados se realizados em instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese necessárias à outorgado dos títulos de Mestre ou Doutor, respectivamente, relacionados à área de atuação do servidor reconhecido pelo MEC, ficando obrigatório o cumprimento de igual período de afastamento a serviço da Secretaria Municipal de Saúde ou ressarcimento integral e corrigido dos recursos recebidos quando afastado.

§ 1º Os Cursos de Pós-Graduação de que trata o *caput* compreendem o mestrado e/ou Doutorado, realizados em instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese, necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, relacionados a área de atuação do servidor.

§ 2º O Servidor, por ato da administração, poderá se afastar para cursar Pós-Graduação e terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

a) até 3 (três) anos para Mestrado;

b) até 5 (cinco) anos para Doutorado.

Centro Administrativo Funcionário Público

Avenida Bizerra de Menezes, 350 - Centro - Jaguaribara - Ceará - CEP: 63.498.000 - Telefone: 33 - 3508.4510
gabinete@jaguaribara.ce.gov.br



§ 3º. Ficam assegurados aos servidores seus vencimentos sem nenhum desconto e nem perda em seus vencimentos enquanto o mesmo estiver gozando o direito que assegura o parágrafo anterior.

§ 4º. O servidor que gozar desse direito deverá permanecer no município por pelo menos o mesmo período do afastamento, sob pena de ressarcimento ao erário público das despesas realizadas durante o afastamento.

Seção II

Do Adicional por Desempenho em Unidade de Dificil Lotação e/ou Dificil Acesso

Art. 26. Será considerada Unidade de difícil lotação ou difícil acesso, aquela localizada em área remota, degradada ou de alto risco.

Parágrafo único. Ato do Secretário Municipal de Saúde definirá as Unidades da rede pública municipal de saúde que se enquadram no caput deste artigo, submetidos previamente ao Conselho Municipal de Saúde, respeitando-se a distância referida no artigo 64 do Estatuto dos Servidores Públicos.

Art. 27. O Adicional por Desempenho em Unidade de Dificil Lotação ou Dificil Acesso será calculado sobre o vencimento do servidor, nos percentuais de 10% a 30% (dez a trinta por cento), conforme critérios definidos em Regulamento igualmente aprovado pelo Conselho Municipal de Saúde.

Art. 28. A concessão do Adicional por Desempenho em Unidade de Dificil Lotação ou Dificil Acesso se dará mediante requerimento do servidor, acompanhado de documentação comprobatória de seu endereço residencial.

Art. 29. Não fará jus ao Adicional previsto no inciso III, do Art. 19, o servidor domiciliado no bairro/setor de localização da Unidade considerada de difícil lotação ou difícil acesso, ou que perceba vale-transporte.

Seção III

Do Adicional de Insalubridade ou Periculosidade

Art. 30. O Adicional de Insalubridade ou Periculosidade será calculado nos percentuais de 10% (dez por cento) a 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento do cargo efetivo do servidor, nas condições previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Jaguaribara e demais normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único. A classificação dos percentuais do Adicional de Insalubridade ou Periculosidade será estabelecida por ato do Chefe do Poder Executivo, com base em Mapa de Risco/Laudô dos ambientes de trabalho, elaborado pelo Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho, no prazo de 90 (noventa) dias, sob pena de todos os servidores passarem a perceber o adicional de insalubridade correspondente a 20% (vinte por cento) até a realização de Mapa de Risco/Laudô.



CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 31. Os servidores de que trata esta Lei farão jus aos direitos e vantagens pecuniárias previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Jaguaribara, sem prejuízo de outros adicionais relacionados com indenização, gratificações, auxílios, previdência ou assistência social, previstos em legislação específica.

Art. 32. As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de dirigente de entidade sindical serão consideradas como de efetivo exercício do cargo e não poderão servir de critério para a suspensão do pagamento de benefícios que o servidor fizer jus ou para a não concessão de progressão funcional na carreira.

Art. 33. Fica assegurado ao servidor do Sistema Municipal de Saúde regido por esta Lei a implementação do quinquênio no importe de 5%(cinco por cento) a cada cinco anos de efetivo exercício, tendo como data inicial 22 de novembro de 1991, respeitados os direitos já adquiridos e percentuais já concedidos.

Art. 34. O enquadramento inicial dos servidores da Secretaria Municipal da Saúde dar-se-á automaticamente no cargo de denominação idêntica ou correlata no que ocupa e na Referência definida de acordo com o vencimento base após atualização dos quinquênios, conforme Correlação de Cargos e Referências de Enquadramento, previstas no Anexo III, desta Lei.

Parágrafo único. Para os aposentados e pensionistas deverá ser considerado o cargo que o servidor exercia no ato de sua aposentadoria.

Art. 35. Nenhuma redução de vencimento, provento ou pensão poderá resultar da aplicação desta Lei.

Art. 36. Os servidores ocupantes dos cargos de Auxiliares e Agente administrativo, motorista, auxiliar de serviços gerais, vigilante que estiverem lotados na secretaria de saúde quando da aprovação deste plano há pelo menos 5(cinco) anos não mais poderão ser transferidos para outras secretarias.

Parágrafo Único. Os cargos abrangidos por este artigo deverão ter adicionados à sua nomenclatura o nome "saúde" ao final de cada um.

Art. 37. Os ocupantes do cargo de bioquímico terão ampliada a carga-horária de trabalho de 20(vinte) horas para 30(trinta) horas semanais, com o correspondente aumento proporcional de seus vencimentos.

Art. 38. As dúvidas e os casos omissos porventura observados na efetivação do enquadramento dos servidores neste Plano serão analisados mediante recurso ao Secretário Municipal de Administração.

Art. 39. Esta Lei será regulamentada, no que couber, pelo Chefe do Poder Executivo, no prazo de 90 (noventa) dias.



ESTADO DO CEARÁ
GOVERNO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE JAGUARIBARA-CEARÁ
GABINETE DO PREFEITO

Art. 40. Fica estabelecida data base para o dia 01 de janeiro de cada ano que contemple pelo menos o INPC a título de revisão geral anual prevista no artigo 37, X da CF/88.

Art. 41. Revogam-se todas as disposições em contrário.

Art. 42. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei serão custeadas à conta do Orçamento Geral do Município, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abrir os créditos adicionais necessários.

Art. 43. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

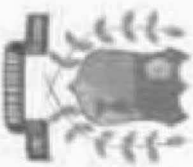
Paço da Prefeitura Municipal de Jaguaribara, no estado do Ceará, em 19 de fevereiro de 2014.


Francisco Holanda Guedes
Prefeito Municipal



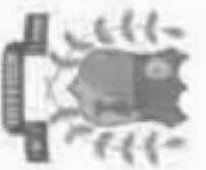
Quadro Permanente
AGENTE ADMINISTRATIVO
AGENTE COMUNITARIO DE SAUDE
AGENTE DE COMBATE AS ENDEMIAS
ASSISTENTE SOCIAL
AUXILIAR DE ENFERMAGEM
AUXILIAR DE EPIDEMIOLOGIA
AUXILIAR DE LABORATORIO
AUXILIAR DE RADIOLOGIA
AUXILIAR DE SAUDE BUCAL
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
AUXILIAR DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA
ENFERMEIRO
FARMACEUTICO BIOQUÍMICO
FISIOTERAPEUTA
FONOAUDIÓLOGO
MÉDICO ESF
MÉDICO ANESTESIOLOGISTA
MÉDICO CLÍNICO GERAL
MÉDICO PSF
MÉDICO PSIQUIATRA
MOTORISTA
NUTRICIONISTA
ODONTÓLOGO
PSICOLOGO
TECNICO DE LABORATORIO
TÉCNICO EM ENFERMAGEM
TÉCNICO EM SAUDE BUCAL
TERAPEUTA OCUPACIONAL
VIGILANTE

ANEXO I – QUADRO PERMANANTE



ANEXO II - TABELA VENCIMENTAL

Grupo Ocupacional	ASSISTENTES EM SAÚDE					ESPECIALISTAS EM SAÚDE				
	A	B	C	D	E	F	G	H		
Referências	R\$ 724,00	R\$ 781,92	R\$ 844,47	R\$ 912,03	R\$ 2.489,30	R\$ 2.688,45	R\$ 2.903,52	R\$ 3.135,80		
	R\$ 742,10	R\$ 801,47	R\$ 865,59	R\$ 934,83	R\$ 2.551,53	R\$ 2.755,66	R\$ 2.976,11	R\$ 3.214,20		
	R\$ 760,65	R\$ 821,50	R\$ 887,23	R\$ 958,20	R\$ 2.615,32	R\$ 2.824,55	R\$ 3.050,51	R\$ 3.294,55		
	R\$ 779,67	R\$ 842,04	R\$ 909,41	R\$ 982,16	R\$ 2.680,71	R\$ 2.895,16	R\$ 3.126,77	R\$ 3.376,92		
	R\$ 799,16	R\$ 863,09	R\$ 932,14	R\$ 1.006,71	R\$ 2.747,72	R\$ 2.967,54	R\$ 3.204,94	R\$ 3.461,34		
	R\$ 819,14	R\$ 884,67	R\$ 955,44	R\$ 1.031,88	R\$ 2.816,42	R\$ 3.041,73	R\$ 3.285,07	R\$ 3.547,87		
	R\$ 839,62	R\$ 906,79	R\$ 979,33	R\$ 1.057,68	R\$ 2.886,83	R\$ 3.117,77	R\$ 3.367,19	R\$ 3.636,57		
	R\$ 860,61	R\$ 929,46	R\$ 1.003,81	R\$ 1.084,12	R\$ 2.959,00	R\$ 3.195,72	R\$ 3.451,37	R\$ 3.727,48		
	R\$ 882,12	R\$ 952,69	R\$ 1.028,91	R\$ 1.111,22	R\$ 3.032,97	R\$ 3.275,61	R\$ 3.537,66	R\$ 3.820,67		
	R\$ 904,18	R\$ 976,51	R\$ 1.054,63	R\$ 1.139,00	R\$ 3.108,80	R\$ 3.357,50	R\$ 3.626,10	R\$ 3.916,19		
	R\$ 926,78	R\$ 1.000,92	R\$ 1.081,00	R\$ 1.167,48	R\$ 3.186,52	R\$ 3.441,44	R\$ 3.716,75	R\$ 4.014,09		
	R\$ 949,95	R\$ 1.025,95	R\$ 1.108,02	R\$ 1.196,66	R\$ 3.266,18	R\$ 3.527,47	R\$ 3.809,67	R\$ 4.114,44		
R\$ 973,70	R\$ 1.051,60	R\$ 1.135,72	R\$ 1.226,58	R\$ 3.347,83	R\$ 3.615,66	R\$ 3.904,91	R\$ 4.217,31			



ESTABELECIMENTO
GOVERNO MUNICIPAL
PREFEITURA MUNICIPAL DE JAGUARIBARA-CEARÁ
GABINETE DO PREFEITO

R\$ 998,04	R\$ 1.077,89	R\$ 1.164,12	R\$ 1.257,25	R\$ 3.431,53	R\$ 3.706,05	R\$ 4.002,54	R\$ 4.322,74
R\$ 1.022,99	R\$ 1.104,83	R\$ 1.193,22	R\$ 1.288,68	R\$ 3.517,32	R\$ 3.798,70	R\$ 4.102,60	R\$ 4.430,81
R\$ 1.048,57	R\$ 1.132,45	R\$ 1.223,05	R\$ 1.320,89	R\$ 3.605,25	R\$ 3.893,67	R\$ 4.205,16	R\$ 4.541,58
R\$ 1.074,78	R\$ 1.160,76	R\$ 1.253,63	R\$ 1.353,92	R\$ 3.695,38	R\$ 3.991,01	R\$ 4.310,29	R\$ 4.655,12
R\$ 1.101,65	R\$ 1.189,78	R\$ 1.284,97	R\$ 1.387,76	R\$ 3.787,77	R\$ 4.090,79	R\$ 4.418,05	R\$ 4.771,49
R\$ 1.129,19	R\$ 1.219,53	R\$ 1.317,09	R\$ 1.422,46	R\$ 3.882,46	R\$ 4.193,06	R\$ 4.528,50	R\$ 4.890,78

Centro Administrativo Povoado Nova
Avenida Rizzotto de Almeida, 388 - Centro - Jaguaribara - Ceará - CEP: 64.490.000 - Telefone: 08 - 3366.4370
cabinete@jaguaribara.ce.gov.br



ANEXO III – TABELA VENCIMENTAL				
ESPECIALISTAS EM SAÚDE – MÉDICO ESF				
Classes	Graduado	Pós	Mestrado	Doutorado
	E2	F2	G2	H2
Referências	R\$ 8.363,24	R\$ 9.032,30	R\$ 9.754,88	R\$ 10.535,27
	R\$ 8.572,32	R\$ 9.258,10	R\$ 9.998,75	R\$ 10.798,65
	R\$ 8.786,63	R\$ 9.489,56	R\$ 10.248,72	R\$ 11.068,62
	R\$ 9.006,29	R\$ 9.726,80	R\$ 10.504,94	R\$ 11.345,33
	R\$ 9.231,45	R\$ 9.969,96	R\$ 10.767,56	R\$ 11.628,97
	R\$ 9.462,24	R\$ 10.219,21	R\$ 11.036,75	R\$ 11.919,69
	R\$ 9.698,79	R\$ 10.474,69	R\$ 11.312,67	R\$ 12.217,68
	R\$ 9.941,26	R\$ 10.736,56	R\$ 11.595,49	R\$ 12.523,13
	R\$ 10.189,79	R\$ 11.004,98	R\$ 11.885,37	R\$ 12.836,20
	R\$ 10.444,54	R\$ 11.280,10	R\$ 12.182,51	R\$ 13.157,11
	R\$ 10.705,65	R\$ 11.562,10	R\$ 12.487,07	R\$ 13.486,04
	R\$ 10.973,29	R\$ 11.851,16	R\$ 12.799,25	R\$ 13.823,19
	R\$ 11.247,62	R\$ 12.147,43	R\$ 13.119,23	R\$ 14.168,77
	R\$ 11.528,81	R\$ 12.451,12	R\$ 13.447,21	R\$ 14.522,99
	R\$ 11.817,04	R\$ 12.762,40	R\$ 13.783,39	R\$ 14.886,06
	R\$ 12.112,46	R\$ 13.081,46	R\$ 14.127,97	R\$ 15.258,21
	R\$ 12.415,27	R\$ 13.408,49	R\$ 14.481,17	R\$ 15.639,67
	R\$ 12.725,65	R\$ 13.743,71	R\$ 14.843,20	R\$ 16.030,66
	R\$ 13.043,80	R\$ 14.087,30	R\$ 15.214,28	R\$ 16.431,43