

LEI Nº490/2009

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS,
CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS
SERVIDORES DA ÁREA DE SAÚDE DO
MUNICÍPIO DE CARACARAÍ,
ESTABELECE NORMAS DE
ENQUADRAMENTO, INSTITUI TABELA DE
VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de Caracarái – Roraima, Antonio Eduardo Filho no uso de suas atribuições legais com base no artigo 14º da Lei Orgânica Municipal, faço saber que a Câmara Municipal de Caracarái aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

ART. 1º - Esta lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Área de Saúde, no âmbito do Poder Executivo Municipal, destinado a organizar os cargos públicos, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e desempenho, observando-se as diretrizes da Lei Orgânica do Município e o disposto no art. 37 e 39 da Constituição Federal, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público.

§ 1º - São considerados profissionais da saúde do Município aqueles que exercem, em conformidade com a formação específica ou qualificação prática ou acadêmica, atividades ligadas diretamente ao cuidado ou ação de saúde.

§ 2º - São considerados profissionais administrativos da área da saúde aqueles que exercem atividades gerais de gestão, regulação, produção, apoio e infra-estrutura, incluindo-se as de direção, coordenação e assessoria técnica.

ART. 2º - O regime jurídico dos servidores enquadrados neste Plano é o estatutário, em conformidade com as disposições do Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município.

ART. 3º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Área da Saúde, tem por objetivos:

- I – estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico-profissional dos servidores;
- II – criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;
- III – garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;
- IV – assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação e tempo de serviço;



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARAÍ

V – assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

ART. 4º - Ficam instituídas, na forma desta lei, as seguintes carreiras:

§ 1º - Dos profissionais da Saúde:

- I – Auxiliar em Serviços de Saúde – AXS;
- II – Assistente em Serviços de Saúde – ASS;
- III – Analista em Serviços de Saúde – ANS.

§ 2º - Dos profissionais administrativos da Saúde

- I - Auxiliar em Serviço de Apoio – AXA;
- II – Assistente em Serviço de Apoio – ASA;
- III – Assistente em Serviço de Administração – ASAD.

**CAPÍTULO II.
DOS PRINCÍPIOS**

ART. 5º - O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Área da Saúde de Caracaraí observa os seguintes princípios:

- I – da universalidade, que contempla todos os servidores dos diferentes órgãos e instituições integrantes da Secretaria Municipal de Saúde;
- II – da equivalência, que observa nos agrupamentos de cargos ou empregos, seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida para seu exercício;
- III – da probidade, por meio da instituição do concurso público de provas ou de provas e títulos como forma única de acesso à carreira;
- IV – da mobilidade, como garantia de trânsito do servidor da Secretaria Municipal de Saúde pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento na carreira;
- V – da flexibilidade e permanência, visando à adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica da Secretaria Municipal de Saúde;
- VI – da pluralidade, na gestão partilhada nas carreiras, como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;
- VII – da organicidade das carreiras, como instrumento de gestão e política de recursos humanos integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- VIII – da eficiência, por via da formação continuada aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde;
- IX – da eficácia, avaliação de desempenho focada no desenvolvimento funcional e institucional.

CAPÍTULO III
DOS CONCEITOS ADOTADOS NESTA LEI

ART. 6º - Para efeito deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, considera-se:

- I** - Avaliação de Desempenho - É o procedimento utilizado para medir o cumprimento das atribuições do cargo pelo servidor, bem como para permitir seu desenvolvimento funcional na carreira.
- II** - Cargo Público - É o conjunto de atribuições e responsabilidades que se cometem a um servidor, criado por lei, com denominação própria, atribuições específicas, número certo de vagas e vencimento pago pelos cofres públicos municipais.
- III** - Cargo Público Efetivo - É o conjunto de atribuições e responsabilidades que se cometem a um servidor, criado por lei, com denominação própria, atribuições específicas, número certo de vagas e vencimento pago pelos cofres públicos, destinado a ser preenchido por pessoa aprovada e classificada em Concurso Público.
- IV** - Cargo Público em Comissão - É o conjunto de atribuições e responsabilidades que se cometem a um servidor, criado por lei, com denominação própria, atribuições específicas, número certo de vagas e vencimento pago pelos cofres públicos, provido em caráter transitório, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal.
- V** - Função Gratificada - Conjunto de atividades de Chefia, Direção ou assessoramento desempenhadas nos níveis operacionais e intermediários da administração criado por lei, que se comete a um servidor do quadro efetivo do Município, com denominação própria, atribuições específicas, número certo de vagas e vencimentos pagos pelos cofres municipais, de livre designação e dispensa pela Chefia Imediata.
- VI** - Carreira - É a trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo ou emprego até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho.
- VII** - Classe - Conjunto de cargos com a mesma denominação, com o mesmo grau de complexidade e responsabilidade, e nível de escolaridade indicado na Tabela de Vencimentos em algarismo romano.
- VI** - da pluralidade, na gestão partilhada nas carreiras, como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;
- VII** - da organicidade das carreiras, como instrumento de gestão e política de recursos humanos integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- VIII** - Demissão - Penalidade decorrente da prática de ilícito administrativo, que tem por objetivo desligar o servidor dos quadros do funcionalismo.
- IX** - Enquadramento - É o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo ou emprego, classe e padrão de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional.

11


ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARAI

- X – Exercício Efetivo** – É o período de trabalho contínuo do servidor na Administração Municipal, ou quando à disposição de órgão da Administração Estadual ou Federal por convênio, acordo ou ajuste.
- XI – Exoneração** – É o ato administrativo de dispensa do servidor que ocorre a pedido ou *ex officio* de conformidade com o disposto no Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Caracarái.
- XII – Faixa de Vencimentos** – É o conjunto de graus dentro de cada classe de vencimento.
- XIII – Função Pública** – É o posto oficial de trabalho na Administração Municipal, provido em caráter transitório e nos termos da lei, que não integra a categoria de cargo público.
- XIV – Grau** – É o posicionamento do vencimento em cada classe, organizado na horizontal, em ordem crescente, indicado por letras, para todos os cargos de provimento efetivo do Executivo Municipal.
- XV – Interstício** – Lapsos de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor de cargo de provimento efetivo se habilite à progressão horizontal.
- XVI – Lotação** – É o ato administrativo que determina o local de trabalho dos servidores do quadro de provimento efetivo da Administração Municipal.
- XVII – Nível** – É o grau de escolaridade necessário para provimento do cargo.
- XVIII – Nomeação** – É o ato administrativo de provimento de cargo efetivo ou em comissão.
- XIX – Padrão de Vencimento** – É o conjunto formado pela referência numérica e o seu respectivo grau.
- XX – Plano de Carreira** – É o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e 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.
- XXI – Recrutamento Amplo** – É a forma de provimento de cargo comissionado que pode ser ocupado por servidor do quadro efetivo ou pessoa estranha ao quadro de servidores da Administração Municipal.
- XXII – Recrutamento Limitado** – É a forma de provimento de cargo comissionado que só pode ser ocupado por servidor do quadro efetivo da Administração Municipal.
- XXIII – Remuneração** – É a retribuição pecuniária correspondente à soma dos vencimentos e vantagens.
- XXIV – Servidor Público** – É toda pessoa física que, legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão, presta serviço remunerado à Administração Municipal.

H



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARÁI

- XXV – Função Pública – Posto oficial de trabalho do Serviço Público Municipal, provido em caráter transitório e nos termos desta Lei, que não integram a categoria de cargo público.
- XXVI – Símbolo – É o posicionamento do cargo comissionado, definindo-lhe o vencimento e que se identifica com o respectivo código.
- XXVII – Sistema Único de Saúde – É o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público.
- XXVIII – Quadro Geral – Conjunto que indica em seus aspectos qualitativos e quantitativos a força de trabalho necessária ao desempenho das atividades da Administração Municipal.
- XXIX – Tabela de Vencimentos – É um conjunto organizado de classes e graus de retribuição pecuniária fixa, adotado pelo Poder Executivo Municipal.
- XXX – Vantagem Pessoal – É o conjunto de adicionais de remuneração de natureza pecuniária de caráter individual, concedida mediante assunção de direitos previstos em lei.
- XXXI – Vencimento – É a retribuição pecuniária atribuída mensalmente ao servidor pelo efetivo exercício.
- XXXII – Subsídio – Remuneração pecuniária atribuída mensalmente ao detentor do cargo de Secretário Municipal.
- XXXIII – Órgão – Unidade administrativa de primeiro nível hierárquico, correspondente às Secretarias Municipais, Procuradoria Jurídica, Gabinete Civil ou Empresas Públicas, Fundações, Autarquias Municipais, se houver.

CAPÍTULO IV
DO PROVIMENTO DOS CARGOS

ART. 7º - São requisitos básicos para provimento de cargo público:

- I – aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de validade do concurso;
- II – idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- III – nacionalidade brasileira;
- IV – gozo dos direitos políticos;
- V – quitação com as obrigações militares eleitorais;
- VI – nível de escolaridade exigido para o desempenho do cargo, conforme estabelecido no Anexo IV desta Lei;
- VII – aptidão física e mental comprovada em prévia inspeção médica oficial, nos termos do Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município.

M



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARÁI

VIII – idoneidade moral, comprovada mediante Atestado de Bons Antecedentes;

IX – habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

Parágrafo Único – As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos, desde que estabelecidos em lei e/ou previstos no Edital do Concurso.

ART. 8º - As pessoas portadoras de necessidades especiais serão reservadas vagas no percentual de 5% (cinco por cento) das vagas ofertadas no concurso público, de acordo com a art. 2º, Inciso III, alínea "c" e "d" da lei nº 7.853/89 de 24.10.1989, com comprovação da necessidade especial através de Laudo Médico.

ART. 9º – Os provimentos dos cargos integrantes do Anexo III desta Lei serão autorizados por ato do Prefeito Municipal, mediante solicitação dos titulares dos órgãos públicos municipais, desde que haja vaga, dotação orçamentária para atender às despesas dele decorrentes e o provimento não implique em excesso de gastos com pessoal.

Parágrafo Único – Deverão constar dessa solicitação:

- I – denominação e vencimento do cargo;
- II – quantitativo dos cargos a serem providos;
- III – justificativa para solicitação do provimento;
- IV – relatório do impacto da despesa na folha de pagamento e no orçamento geral;
- V – indicação da dotação orçamentária.

**CAPÍTULO V
DO CONCURSO PÚBLICO**

ART. 10 - O ingresso no Quadro de Provimento Efetivo da Área de Saúde da Prefeitura Municipal de Caracarái dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos, condicionado a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, de acordo com a art. 11 da Lei nº 8.112/90.

§ 1º - O concurso público terá validade de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 2º - O prazo de validade do concurso, as condições de sua realização e os requisitos a serem satisfeitos pelos candidatos serão estabelecidos em Edital a ser fixado na sede da Prefeitura e publicado em órgão oficial de imprensa ou em periódico de grande circulação no Município ou Região.

§ 3º - O Edital de convocação para o concurso público poderá prever a realização deste em etapas.

§ 4º - Não se abrirá novo concurso público enquanto a ocupação do cargo puder ser feita por servidor em disponibilidade ou por candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.


ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARAI

§ 5º - A aprovação em concurso público gera direito à nomeação, para o número exigido de vagas no Edital, dentro do prazo de validade do concurso, e quando ocorrer, respeitará ordem de classificação dos candidatos, e só se efetivará após prévia inspeção médica oficial, que declarará se o candidato está apto ou inapto para o serviço.

§ 6º - Fica autorizada a Classificação de até 20 (vinte) vagas, por cargo exigido no Concurso, que constituirá uma Lista de Espera, respeitando a pontuação conferida ao candidato e sua posse só acontecerá caso algum convocado deixe de atender alguma exigência do Edital, bem como para atender necessidade da administração municipal.

§ 7º - Para efeitos do concurso, contará como título a Certidão de Tempo de Serviço como Contratado Temporário da Administração Municipal.

ART.11 - Além das normas gerais, os concursos públicos serão regidos por instruções especiais, que farão parte do Edital, respeitando, sempre o princípio da publicidade.

Parágrafo Único - Do Edital do Concurso deverão constar ainda, entre outros, os seguintes requisitos:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e os respectivos programas e indicação bibliográfica;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos, se aplicável;

V - o caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - nível de escolaridade exigível, comprovado mediante apresentação da documentação pertinente.

VII - a carga horária de trabalho;

VIII - o vencimento básico do cargo.

~~ART. 12 - Aos candidatos será assegurado o direito de recorrer, nas fases de homologação das inscrições, publicação de resultados parciais ou finais, homologação do concurso e nomeação.~~

ART. 13 - O servidor aprovado em concurso público e nomeado para o cargo será efetivado após 03 (três) anos de estágio probatório, cujo desempenho será avaliado por Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, com base em critérios estabelecidos por ato próprio do Executivo Municipal, observados os fatores constantes do Artigo 70 desta Lei.

§ 1º - A posse do servidor aprovado em concurso público e nomeado para o cargo dar-se-á pelo que rege o Capítulo IV do art. 72 ao 76 da Lei Nº240/93.

§2º - O ingresso na carreira deverá ocorrer na classe inicial e no primeiro grau de vencimento ou de salário do cargo ou emprego.

Handwritten signature



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARAÍ

ART. 14 – Quanto à forma de provimento, os cargos do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde, são classificados em:

I – Cargos de Provimento Efetivo;

II – Função Gratificada;

III – Cargos de Contratação Temporária;

IV – Cargos de Provimento em Comissão.

CAPITULO VI
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

ART. 15 – Os cargos de natureza efetiva constantes desta Lei serão providos:

I – por enquadramento dos atuais servidores titulares de cargos efetivos na Prefeitura;

II – por nomeação, precedida de aprovação em concurso público, de provas ou de provas e títulos.

ART. 16 – Os cargos de provimento efetivo são os constantes do Anexo III.

ART. 17 – O provimento dos cargos efetivos deverá ser feito mediante rigorosa observância aos requisitos básicos e específicos indicados nesta Lei, sob pena de ser considerado nulo de pleno direito o ato de nomeação, não gerando qualquer obrigação para o Município nem qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

ART. 18 – Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo, conforme disposto no artigo 41, § 3º da Constituição Federal.

Parágrafo Único – Fica o Executivo Municipal autorizado a modificar, alterar ou complementar as atribuições dos cargos efetivos, mediante autorização do legislativo municipal, devidamente justificado, sempre que for necessário, para adequar as respectivas atribuições à necessidade pública e/ou à dinâmica econômica, tecnológica, social ou legal.

ART. 19 – Ficam criados no Quadro de Provimento Efetivo das Carreiras da Área da Saúde de Caracaraí os cargos constantes do Anexo I desta lei.

CAPÍTULO VII
DOS CARGOS DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

ART. 20 – Nos termos do artigo 37, IX da Constituição Federal fica a Administração Pública Municipal autorizada a contratar por excepcional interesse público.

§ 1º – Além daqueles definidos no artigo 37 da Constituição Federal, são cargos de contratação temporária, todos aqueles necessários à implantação e a execução de programas especiais, cujos recursos sejam provenientes de convênios, ajustes ou acordos firmados pelo Município com o Governo Federal ou Estadual.

At



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARAÍ

§ 2º - Os cargos de contratação temporária e seus respectivos vencimentos para o atendimento ao convênio do Governo Federal intitulado "Programa de Saúde Familiar", estão especificados em lei própria.

§ 3º - Na hipótese de extinção do programas, convênio, acordo e ajuste mencionado no parágrafo anterior, os respectivos cargos serão automaticamente extintos e os contratos vigentes encerrados, garantindo-se, a seus ocupantes, os direitos gerados até a data de sua vigência, nos termos da respectiva lei.

CAPÍTULO VIII
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

ART. 21 - Os cargos em comissão, de recrutamento amplo, são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo Municipal, assegurada à conformidade com a Lei de Estrutura Administrativa do Poder Executivo do Município de Caracarái.

§ 1º - Os cargos em comissão serão providos mediante livre escolha do Chefe do Poder Executivo Municipal, entre pessoas de reconhecida capacidade profissional e/ou entre titulares de cargos de provimento efetivo na Prefeitura que, nesta condição assumirão Função Gratificada.

§ 2º - Quando o servidor efetivo do Município nomeado para exercer Função Gratificada perder a designação do cargo de confiança voltará a perceber o vencimento do seu Cargo Efetivo.

ART. 22 - O Secretário Municipal da Saúde têm seus subsídios de natureza remuneratória fixados em parcela única, nos termos desta Lei e em conformidade com o Art. 37, X e o art. 39, §4º da Constituição Federal. Observando ainda o que diz o art. 23, Inciso VIII da Lei Orgânica do Município.

ART. 23 - A descrição, classificação, quantificação e remuneração dos cargos de provimento em comissão encontram-se estabelecidas no Anexo XI desta Lei.

ART. 24 - A exoneração de cargo em comissão dar-se-á:

I - a juízo do Chefe do Executivo Municipal;

II - a pedido do próprio servidor.

CAPÍTULO IX
DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

ART. 25 - Para efeito desta Lei, Função Gratificada é a designação de servidor do quadro efetivo em caráter transitório, para atuar nas unidades organizacionais da Prefeitura Municipal de Caracarái, exercendo atribuições temporárias de direção, chefia e/ou assessoramento.

ART. 26 - É vedada a acumulação remunerada de 02 (duas) ou mais funções gratificadas.

ART. 27 - A descrição, classificação, quantificação e remuneração das Funções Gratificadas encontram-se estabelecidas no Anexo XII desta Lei.

11

Parágrafo Único – A designação para o exercício da Função Gratificada será concedida mediante ato do Chefe do Executivo Municipal.

ART. 28 – O servidor que perder a designação da função de confiança voltará a perceber o vencimento do seu cargo efetivo.

ART. 29 – É assegurado a todos os servidores efetivos designados para as funções Gratificadas o instituto da progressão horizontal, desde que aprovados em concurso público.

CAPÍTULO X DA CESSÃO DE SERVIDOR

ART. 30 – No âmbito da Secretaria Municipal de Saúde o servidor poderá ser cedido para outro órgão ou instituição do sistema em qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

- I – para exercer cargo em comissão ou função gratificada;
- II – para exercer cargo ou emprego no qual foi investido no órgão ou instituição cedente.

§ 1º - Em qualquer hipótese, o ônus de sua remuneração será assumido pelo órgão ou instituição cessionária.

§ 2º - Caso o servidor opte por receber do cedente a remuneração do cargo ou emprego no qual foi por ele investido, o órgão ou entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas correspondentes.

ART. 31 – Para o cedente, o período da cessão do servidor será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo Único – As atividades desenvolvidas no órgão ou instituição cessionária deverão ser consideradas para efeitos de desenvolvimento na carreira da instituição cedente.

CAPÍTULO XI DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

ART. 32 – As carreiras resultantes da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta Lei serão estruturadas em cargos ou empregos, classes e graus de vencimentos ou salários.

Parágrafo Único – Os interstícios para o desenvolvimento na carreira e graus de vencimentos ou de salários encontram-se estabelecidos de forma que seja possível, ao servidor que nela ingresse, alcançar o último grau de vencimento da classe ou de salário do seu cargo ou emprego.

ART. 33 – Os cargos ou empregos estruturantes das carreiras dos servidores da Saúde, com competência para atuar nas áreas de atenção à saúde, pesquisa, fiscalização e vigilância, supervisão, coordenação, perícia e apoio especializado, são os seguintes:

- I – Auxiliar em Serviço de Saúde – AXS – correspondentes às categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino médio completo.

M

II – Assistente em Serviço de Saúde – ASS – correspondentes às categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de ensino Médio Completo ou Técnico Profissionalizante;

III – Analista em Serviço de Saúde – ANS – correspondentes às categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, Ensino Superior, de acordo com a área de conhecimento definida para a carreira e com o registro no Conselho competente.

ART. 34 – Os cargos ou empregos estruturantes das carreiras dos servidores administrativos da saúde, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, ensino, regulação, produção, apoio e infra-estrutura, são os seguintes:

I - Auxiliar em Serviço de Apoio – AXA – correspondentes às categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino fundamental incompleto ou completo, de acordo com as exigências da carreira, definidas segundo as Classes.

II – Assistente em Serviço de Apoio – ASA – correspondentes às categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino médio, definidas segundo a Classe.

III – Assistente em Serviço de Administração – ASAD – correspondentes às categorias profissionais que realizam atividades que exijam, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino médio e/ou formação específica, definidas segundo a Classe.

ART. 35 – As Classes são divisões que agrupam, dentro de determinado cargo ou emprego, as atividades com níveis similares de complexidade.

§ 1º - O cargo ou emprego de Auxiliar em Serviço de Saúde – AXA – está estruturado na Classe I – conforme o inciso I do Artigo 33 – requerendo-se para seu provimento o Ensino Médio Completo, definido segundo as Classes.

§ 2º - O cargo ou emprego de Assistente em Serviço de Saúde – ASS – está estruturado na classe II – inciso II do Artigo 33 – requerendo-se para seu provimento o ensino médio completo e/ou técnico profissionalizante definido segundo a Classe.

§ 3º - O cargo ou emprego de Analista em Serviço de Saúde – ANS – está estruturado na classe III – inciso III do Artigo 33 – requerendo-se para seu provimento o ensino superior, de acordo com a área de conhecimento definida para a carreira.

§ 4º - O cargo ou emprego de Auxiliar em Serviços de Apoio – AXA – está estruturado na classe I e II – inciso I do Artigo 34 – requerendo-se para seu provimento o ensino fundamental completo ou incompleto, conforme a Classe.

§ 5º - O cargo ou emprego de Assistente em Serviços de Apoio – ASA – está estruturado na classe III – inciso II do Artigo 34 – requerendo-se para seu provimento o ensino fundamental e/ou médio, de acordo com a área de conhecimento definida para a carreira.

§ 6º - O cargo ou emprego de Assistente em Serviço de Administração – ASAD – está estruturado na classe V – inciso III do Artigo 34 – requerendo-se para seu provimento o

At

ensino médio completo e/ou técnico profissionalizante, de acordo com a área de conhecimento definida para a carreira.

ART. 36 - A mudança de lotação de cargos e a transferência de servidores entre os órgãos e as entidades do Poder Executivo somente serão permitidas dentro da mesma carreira.

Parágrafo Único – A transferência de servidor nos termos do caput deste artigo fica condicionada à existência de vaga no órgão ou entidade para o qual o servidor será transferido nos termos da legislação vigente, respeitada a carga horária do cargo ocupado pelo mesmo.

ART. 37 – A cessão de servidor ocupante de cargo das carreiras de que trata esta Lei para órgão ou entidade em que não haja a carreira a que pertence o servidor somente será permitida para o exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada, nos termos da legislação vigente.

ART. 38 – O ocupante de cargo de carreira instituída por esta lei atuará na estrutura administrativa da Secretaria Municipal de Saúde, nas unidades de saúde ou em programas vinculados e coordenados por outros órgãos da Administração Direta ou Indireta do Poder Executivo do Município.

CAPÍTULO XII DO VENCIMENTO E DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

RET. A3

ART. 39 – Os vencimentos iniciais dos cargos efetivos estão definidos cada uma das Classes dos Anexos VII e IX desta Lei.

ART. 40 – As Tabelas de Vencimentos do Quadro de Pessoal da Secretaria de Saúde para fins de progressão na carreira são as constantes dos Anexos VII e IX desta Lei.

ART. 41 – A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, bem como para os cargos de provimento em comissão, deverá ser efetuada anualmente e sem distinção de índices, conforme disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal, desde que não ultrapasse os limites da despesa com pessoal, estabelecidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parágrafo Único – A revisão dos vencimentos mencionada no caput deste artigo ocorrerá, sempre, no mês de novembro, em conformidade com o art. 12 das Disposições Gerais Transitórias (DGT) da Lei Orgânica do Município.

ART. 42 – A cada cargo de provimento efetivo corresponde uma Classe e Grau de vencimento sobre o qual incidirão todas as vantagens a que o servidor fizer jus.

Parágrafo Único – Os Anexos VII e IX contêm os vencimentos correspondentes a cada uma das Classes dos cargos de provimento efetivo. Art. 40

ART. 43 – O servidor do Quadro Efetivo Municipal, nomeado para exercer Cargo em Comissão passará exercer Função Gratificada e receberá como vencimento os proventos do Cargo Efetivo acrescidos de 50 % (cinquenta por cento) do vencimento da função gratificada, conforme estabelecido no Anexo XII desta Lei, enquanto ocupar o cargo.

AT



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARAI

ART. 44 – As substituições funcionais serão pagas se ocorrerem por 16 (dezesseis) ou mais dias consecutivos, o pagamento será calculado proporcionalmente ao período trabalhado e corresponderá à diferença entre o vencimento básico, expurgadas todas as vantagens pessoais, do substituído em relação ao substituto.

ART. 45 – A concessão de Gratificações Especiais dar-se-á no interesse da administração e será conferida por Lei Específica ao servidor pelo exercício em condições especiais e nas seguintes situações:

I – atuação na atenção básica;

II – localização geográfica do posto de trabalho configurando áreas carentes, longínquas e de difícil acesso;

III – alto risco da atividade;

IV – exercício profissional em urgência ou emergência;

V – gratificação de produtividade pelo exercício do poder de polícia na fiscalização sanitária.

§ 1º – A critério do dirigente do órgão ou instituição, outras condições especiais poderão ser objeto de gratificação ou adicional, desde que ratificadas através de Lei específica.

§ 2º – Os profissionais de Nível Técnico Superior da saúde com Especialização, Mestrado ou Doutorado poderão fazer jus à percepção de Gratificação por Titulação sobre o vencimento básico, desde que seja de necessidade do serviço público municipal e que seja em sua área de atuação específica, mediante dotação orçamentária própria e segundo a tabela abaixo:

Titularidade ou Nível de Formação	Porcentagem da Gratificação
Especialista	06 %
Mestrado	12 %
Doutorado	20 %

CAPÍTULO XIII
DA JORNADA DE TRABALHO

ART. 46 – O valor atribuído a cada classe de vencimento será devido pela jornada de trabalho prevista para o cargo a que pertence o servidor, nunca superior a 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo Único – A jornada de trabalho de cada cargo efetivo está especificada no Anexo V desta Lei.

ART. 47 – Em casos especiais, onde a jornada semanal de trabalho dos servidores cuja carga horária efetiva de serviços corresponda a 12 (doze) ou 20 (vinte) horas semanais poderá ser estendida em até 100% (cem por cento) e paga na mesma proporção considerando o valor do vencimento básico estabelecido na tabela de vencimento das respectivas carreiras.

At

§ 1º - A extensão de jornada de que trata este artigo independe da existência de cargo vago.

§ 2º - A extensão de jornada mencionada no caput deste artigo não poderá ser concedida por mais de 02 (dois) anos se decorrente da existência de cargo vago.

§ 3º - O servidor ocupante de 02 (dois) cargos de profissionais da saúde não fará jus à extensão de jornada de que trata o caput.

§ 4º - O valor adicional percebido em decorrência da extensão de jornada de que trata este artigo integrará a base de cálculo para descontos previdenciários.

§ 5º - A extensão de jornada concedida ao profissional de saúde não poderá ser reduzida em um mesmo ano, exceto nos casos de:

- I - desistência do servidor;
- II - redução do número de atendimentos da unidade de saúde em que estiver atuando;
- III - retorno do titular do cargo, quando a extensão resultar de substituição;
- IV - provimento do cargo, quando a extensão resultar da existência de cargo vago;
- V - ocorrência de movimentação de servidor da saúde;
- VI - afastamento do efetivo exercício do cargo, com ou sem remuneração, por período superior a 60 (sessenta) dias no ano;
- VII - resultado insatisfatório na avaliação de desempenho individual, nos termos da legislação vigente.

§ 6º - A jornada de trabalho dos ocupantes de cargos em comissão ou em Função Gratificada observará o previsto no artigo 46.

CAPÍTULO XIV DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

ART. 48 - O desenvolvimento do servidor nas carreiras da Área da Saúde do Município, independentemente da condição do cargo, dar-se-á mediante progressão horizontal.

ART. 49 - Progressão Horizontal é a passagem do servidor de um grau de vencimento para outro, na mesma classe, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do cargo a que pertencer, desde que cumpridas às normas deste capítulo.

ART. 50 - A Progressão Horizontal corresponderá a um acréscimo máximo de 03% (três por cento) sobre o vencimento do grau anterior e será concedida ao servidor efetivo a cada 03 (três) anos de efetivo exercício, limitada a 12 (doze) graus, desde que satisfaça cumulativamente os seguintes requisitos:

- I - cumprir o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, entre uma progressão horizontal e outra;
- II - obter na média do resultado das 03 (três) últimas avaliações de desempenho, o aproveitamento igual ou superior a 70% (setenta por cento).

AA

§ 1º - Para efeitos deste artigo, o período em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo, não será computado para fins de contagem de tempo, exceto nas situações estabelecidas como de efetivo exercício pelo Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Caracarái.

§ 2º - Nos casos de afastamento superior a 180 (cento e oitenta) dias por motivo de licença para tratamento de saúde, a contagem do interstício para fins de progressão funcional será suspensa, reiniciando quando do retorno do servidor, para completar o tempo de que trata este artigo.

§ 3º - O período de afastamento por motivo de doença profissional será computado para efeito de progressão funcional.

§ 4º - A contagem de tempo para novo período será iniciada no dia seguinte àquele que o servidor houver completado o período anterior, desde que tenha obtido a progressão.

§ 5º - Os acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor, não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

ART. 51 - O período aquisitivo para a Progressão Horizontal será interrompido nas seguintes hipóteses:

I - por 180 (cento e oitenta) dias, quando o servidor sofrer penalidade disciplinar prevista na legislação municipal;

II - por 90 (noventa) dias, quando o servidor faltar ao serviço por mais de 06 (seis) dias, continuados ou não, no período de um ano, ressalvados as faltas consideradas legais pelo Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Caracarái.

Parágrafo Único - Aplicada a pena prevista neste artigo, inicia-se para o servidor, nova contagem do período para fins de obtenção da Progressão Horizontal.

ART. 52 - O servidor efetivo que ingressar no serviço público municipal após a data de aprovação desta Lei, não fará jus ao acréscimo pecuniário relativo ao adicional por tempo de serviço, denotado quinquênio, mas tão somente, à progressão horizontal, não sendo lícita a acumulação desses adicionais.

ART. 53 - A progressão horizontal, a partir da data de publicação desta Lei, substitui o quinquênio, previsto no Art. 176 da Lei nº 240/93 - Regime Jurídico dos Funcionários Públicos do Município de Caracarái, sem prejuízo dos direitos por ele gerados.

ART. 54 - Se, por omissão da Secretaria Municipal de Saúde, deixar de ser realizada uma ou mais avaliações de desempenho, o número de avaliações não realizadas no interstício será subtraído do número de avaliações de desempenho individual, satisfatórias, exigidas para progressão.

Parágrafo Único - A eventual omissão poderá ensejar a instauração de procedimento administrativo, com vistas à apuração e aplicação de penalidades disciplinares cabíveis.

ART. 55 - Perderá o direito à progressão o servidor que, no período aquisitivo:

I - sofrer punição disciplinar de suspensão:

H

II – afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício nas normas estatutárias vigentes e em legislação própria.

§ 1º - Nas hipóteses previstas no inciso I do caput deste artigo, o tempo anterior ao cumprimento da penalidade aplicada não poderá ser computado para efeito de integralização do interstício;

§ 2º - Na hipótese prevista no inciso II do caput deste artigo, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de progressão, contando-se, para tais fins, o período anterior ao afastamento desde que tenha sido concluída a respectiva avaliação periódica de desempenho individual.

ART. 56 - O servidor efetivo que for designado para exercer Cargo em Comissão, desempenhando uma Função Gratificada fará jus às progressões da carreira.

ART. 57 - O acréscimo pecuniário adquirido pela Progressão Horizontal incorpora-se ao vencimento do servidor.

CAPÍTULO XV DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

ART. 58 - Fica instituído no âmbito desta Lei, o Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Saúde, que deverá conter:

I - Programa Institucional de Qualificação;

II - Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

ART. 59 - O financiamento do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos deverá ser pactuado entre os entes federados e correrá à conta de dotação orçamentária específica, correspondente a percentual incidente sobre o valor bruto mensal da folha de pagamento de pessoal.

ART. 60 - O Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos da Saúde deverá garantir:

I - as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde;

II - a qualificação dos servidores para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social;

III - a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos servidores.

ART. 61 - O Programa Institucional de Qualificação conterá os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:

I - a conscientização do servidor, visando sua atuação no âmbito da função social da Secretaria Municipal de Saúde e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

II – o desenvolvimento integral do cidadão servidor público.

ART. 62– A qualificação profissional, pressuposto da carreira, deverá ser planejada e executada de forma integrada ao sistema, tendo por objetivo:

I – no treinamento introdutório, a adaptação e a preparação do servidor para o exercício de suas atribuições;

II – nos cursos de capacitação e de desenvolvimento, a habilitação do servidor para o desempenho eficaz das atribuições próprias das diversas áreas e especialidades;

III – nos cursos de treinamento gerencial, de assistência e de assessoramento, a habilitação para o exercício de cargo em comissão.

Parágrafo Único – Os cursos de que tratam os incisos II e III serão organizados com fundamento nas necessidades da Administração Geral do Município.

ART. 63 – Os titulares de cada órgão deverão oferecer o apoio necessário aos programas de treinamento, cursos de capacitação e de desenvolvimento, mediante:

I – diagnóstico das necessidades do órgão;

II – sugestão de currículos, conteúdos, horários e períodos ou metodologias dos cursos;

III – levantamento das necessidades e áreas de interesse dos servidores;

IV – acompanhamento das etapas do treinamento;

V – licenciamento periódico, remunerado, para aperfeiçoamento do profissional, cujo tempo de exercício na carreira justifique o investimento.

ART. 64 – O afastamento total ou parcial de servidor efetivo derivado do interesse na realização de estudos acadêmicos observará o interesse da administração, e dependerá de fundamentada autorização do Chefe do Poder Executivo, ouvidas as instâncias competentes.

§ 1º - Caso o afastamento seja deferido como licença remunerada, além da percepção integral de sua remuneração, o servidor preservará todos os seus direitos.

§ 2º - Na hipótese do parágrafo anterior, ao retornar, o servidor ficará obrigado a manter sua relação de trabalho e o exercício de seu cargo por um período igual ao do afastamento que lhe foi concedido e, se inferior, por um período de 02 (dois) anos.

§ 3º – O descumprimento do parágrafo anterior acarretará ao servidor, a devolução dos pagamentos percebidos, devidamente corrigidos, durante o período do afastamento.

§ 4º – Não poderá ser autorizado o afastamento total do servidor durante o período do Estágio Probatório, sem o devido interesse da Administração Municipal.

ART. 65 – O Programa Institucional de Avaliação de Desempenho deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo de forma integrada, a avaliação:

I – das atividades dos servidores;

At

II – das atividades dos coletivos de trabalho;

III – das atividades do órgão ou da instituição.

ART. 66 – O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das instituições, cumprindo a função social da Secretaria Municipal de Saúde.

ART. 67 – Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho deverão ser estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos nesta Lei e serão regulamentados por Decreto do Chefe do Executivo Municipal.

ART. 68 – A avaliação de desempenho, que tem por objetivo dar eficiência ao serviço público, será realizada anualmente, pelo chefe imediato do servidor e por ele próprio, sob a orientação e coordenação da Comissão de Desenvolvimento Funcional, constituída por 03 (três) membros titulares e 03 (três) suplentes, todos servidores do quadro efetivo do Município, eleitos entre si, com mandato de 03 (três) anos, nos termos do regulamento.

ART. 69 – A avaliação de desempenho deverá procurar dar eficiência ao serviço público e, nesse processo, serão considerados, no mínimo, os seguintes fatores:

I – capacidade técnica;

II – eficiência;

III – eficácia;

IV – pontualidade;

V – assiduidade;

VI – capacidade de iniciativa;

VII – produtividade;

VIII – responsabilidade.

ART. 70 – Outros critérios para a Avaliação de Desempenho poderão ser estabelecidos por Decreto do Executivo Municipal.

ART. 71 – Para que a avaliação de desempenho seja efetiva, deverão ser observados os seguintes fatores:

I – periodicidade;

II – conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores;

III – objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

V – fundamentação escrita da avaliação;

Handwritten signature

V – conhecimento do resultado da avaliação, pelo servidor.

ART. 72 – Os instrumentos de avaliação de desempenho deverão ser preenchidos tanto pela chefia imediata do servidor quanto pelo próprio servidor e serão enviados à Comissão de Desenvolvimento Funcional, para análise e apuração.

Parágrafo Único – O Poder Executivo poderá valer-se de assessoria externa, contratada especialmente para dar suporte técnico à Comissão de Desenvolvimento Funcional.

CAPÍTULO XVII DO ENQUADRAMENTO

ART. 73 – Os atuais servidores do Quadro Efetivo da Administração Municipal, lotados na Secretária Municipal de Saúde, serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo II levando-se em consideração os seguintes fatores:

I – atribuições desempenhadas no cargo anteriormente ocupado pelo servidor efetivo, para o qual foi aprovado em concurso público;

II – classe de vencimento do cargo ocupado pelo servidor;

III – nível de escolaridade;

IV – habilitação legal do servidor para o exercício de profissão regulamentada.

§ 1º – Ficam os atuais servidores dispensados do cumprimento dos requisitos mínimos exigidos nos incisos II e III, para efeito de enquadramento em cargos da nova situação proposta pela presente Lei, salvo para os cargos que exijam habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada.

§ 2º – Os atuais servidores que não atenderem os requisitos exigidos no inciso III e que forem enquadrados em novos cargos previstos no Anexo II submeterão à participação de programas de formação continuada – ensino fundamental ou médio conforme estabelece o Anexo IV – e ainda, qualificação e/ou treinamento, conforme estabelece o Art. 62 e Art. 63 desta Lei.

§ 3º – Cas o nec essário, o utras regras de en quadramento p oderão ser edit adas p or Decreto do Executivo, de forma a contemplar todas as variáveis efetivamente identificadas na análise da ficha funcional do servidor.

ART. 74 – O enquadramento dos servidores será realizado através de uma Comissão de Servidores designada por ato próprio do Chefe do Executivo Municipal, devendo a mesma ser presidida pelo Secretário Municipal de Administração.

Parágrafo Único - A Comissão de Enquadramento terá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias para proceder ao enquadramento dos servidores de que trata esta Lei.

ART. 75 – Caberá à Comissão de Enquadramento:

I – elaborar normas complementares de enquadramento e submetê-las à aprovação do Chefe do Executivo Municipal;

At

II – elaborar as propostas dos atos de enquadramento e encaminhá-las ao Chefe do Executivo Municipal para aprovação.

Parágrafo Único – Examinados e aprovados pelo Chefe do Executivo Municipal os atos de enquadramento, serão objeto de expedição do respectivo decreto Municipal.

ART. 76 – Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento e vantagens permanentes.

ART. 77 – Para o enquadramento em grau na Tabela de Vencimentos desta Lei, deverá ser apurado o tempo de exercício do servidor efetivo na Prefeitura e o total do tempo apurado dividido por 03 (três), cujo resultado será o número de graus a que o servidor terá direito, observados os seguintes critérios:

I – caso o vencimento atual seja igual ou menor que o proposto, deverá ser observado a classe e o grau de vencimento proposto para o enquadramento;

II – caso o vencimento atual seja maior que o proposto, o servidor ocupará o grau cujo vencimento seja imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe que vier a ocupar;

III – sendo o vencimento atual maior do que o proposto e não sendo possível encontrar, na faixa de vencimentos, valor equivalente, o servidor deverá ser enquadrado no grau correspondente ao seu tempo de serviço na Prefeitura com o respectivo vencimento do grau e terá, a título de vantagem pessoal, direito à diferença, sobre a qual incidirão todos os reajustes concedidos pela Prefeitura Municipal.

Parágrafo Único – Fica autorizado o arredondamento da contagem de tempo conforme as regras abaixo:

I – faltando 180 (cento e oitenta) dias para completar um novo grau, este será concedido ao servidor no ato do enquadramento.

II – faltando mais de 180 (cento e oitenta) dias para completar um novo grau, este não será computado no enquadramento.

ART. 78 – O servidor terá o prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados da data da publicação do ato, para recorrer da decisão que promoveu seu enquadramento.

Parágrafo Único – A transposição dos aposentados e pensionistas deverá ser realizada considerando-se o cargo ou emprego que o trabalhador exercia antes da concessão de sua aposentadoria, respeitadas todas as regras de enquadramento dos servidores em atividade.

CAPÍTULO XVIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

ART. 79 – Os vencimentos estabelecidos nos Anexos VII e IX serão devidos aos servidores do Quadro de Provimento Efetivo das Carreiras da Área da Saúde apenas a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da publicação dos atos de enquadramento mencionados nesta Lei.

ART. 80 – Todas as vantagens pecuniárias concedidas aos servidores efetivos da Prefeitura Municipal serão estendidas aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde.



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARÁI

ART. 81 – A despesa com pessoal do Município não poderá exceder os limites estabelecidos na Constituição Federal e na Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 1º - A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas:

I – se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa com pessoal e os acréscimos dela decorrentes;

II – se houver autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO;

III – é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração de pessoal do serviço público:

ART. 82 – A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II – os requisitos para investidura;

III – as peculiaridades do cargo.

§ 1º - O Secretário Municipal será remunerado exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória.

§ 2º - A remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o parágrafo anterior, somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

§ 3º - A remuneração dos ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da administração do Poder Executivo do Município e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal, em espécie, do Prefeito Municipal.

ART. 83 – Os servidores públicos da área de Saúde são vinculados ao Regime Geral da Previdência Social.

ART. 84 – Fica autorizada a cessão onerosa de servidor do Quadro de Provedimento Efetivo da Administração Geral, das Carreiras de Auxiliar e Assistente em Serviços de Apoio para os quadros da Saúde, no que couber.

ART. 85 – Integram a presente Lei os Anexos I a XII.

ART. 86 – Revogam-se as Leis Municipais:



ESTADO DE RORAIMA
PREFEITURA MUNICIPAL DE CARACARÁI

I – Lei nº. 348/2001 que Dispõe sobre o quadro de cargos públicos e vencimentos, plano de carreiras, dos servidores da Prefeitura Municipal de Caracarái e dá outras providências.

III – As disposições do Art. 176 da Lei nº 240/93, de 10 de agosto de 1993.

ART. 87 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito, Caracarái- RR em 26 de Outubro de 2009.

ANTÔNIO EDUARDO FILHO
Prefeito Municipal

ANEXO I

QUADRO DE CARGOS NOVOS

DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÚMERO DE VAGAS
Almoxarife	02
Assistente Administrativo	09
Assistente Social	01
Atendente de Farmácia	04
Auxiliar Administrativo	05
Auxiliar de Serviços Gerais	40
Auxiliar de Enfermagem	30
Bioquímico	02
Cirurgião Dentista	01
Cozinheira	10
Farmacêutico	01
Fiscal Sanitário	03
Fisioterapeuta	01
Motorista	01
Motorista Ambulância	09
Técnico em Enfermagem	12
Técnico em Informática	01
Técnico em Laboratório	06
Técnico em Radiologia	03
Telefonista – Recepcionista	01
Vigilante	20
TOTAL	162

ff

ANEXO II

QUADRO DE CARGOS TRANSFORMADOS

SITUAÇÃO ANTERIOR DENOMINAÇÃO	SITUAÇÃO ATUAL DENOMINAÇÃO	NÚMERO ATUAL DE SERVIDORES
Auxiliar de Serviços Administrativos	Auxiliar Administrativo	04
Agente Administrativo	Assistente Administrativo	01
Auxiliar de Enfermagem	Auxiliar de Enfermagem	02
Técnico em Enfermagem	Técnico em Enfermagem	01
Microscopista	Microscopista	02
TOTAL		10

H

ANEXO III

QUADRO DE VAGAS POR CARGO

DENOMINAÇÃO DO CARGO	NÚMERO DE VAGAS
Almoxarife	02
Assistente Administrativo	10
Assistente Social	01
Atendente de Farmácia	04
Auxiliar Administrativo	09
Auxiliar de Serviços Gerais	40
Auxiliar de Enfermagem	32
Bioquímico	02
Cirurgião Dentista	01
Cozinheira	10
Farmacêutico	01
Fiscal Sanitário	03
Fisioterapeuta	01
Microscopista	02
Motorista	01
Motorista Ambulância	09
Técnico em Enfermagem	13
Técnico em Informática	01
Técnico em Laboratório	06
Técnico em Radiologia	03
Telefonista – Recepcionista	01
Vigilante	20
TOTAL	172

St

ANEXO VI

QUADRO DE CARREIRA DOS CARGOS DA SAÚDE

CARGO DE CARREIRA	CLASSE	DENOMINAÇÃO DO CARGO
Auxiliar em Serviço de Saúde - AXS	I	Atendente de Farmácia
		Auxiliar de Enfermagem
		Fiscal Sanitário
		Microscopista
		Motorista de Ambulância
Assistente em Serviço de Saúde - ASS	II	Técnico de Enfermagem
		Técnico em Laboratório
		Técnico em Radiologia
Analista em Serviço de Saúde - ANS	III	Assistente Social
		Bioquímico
		Cirurgião Dentista
		Farmacêutico
		Fisioterapeuta

Handwritten signature or initials.

ANEXO VII

TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS DO QUADRO DA SAÚDE

Razão: 3% (três por cento)

GRAU CLASSE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	700.00	721.00	742.63	764.91	787.86	811.49	835.84	860.91	886.74	913.34	940.74	968.96
II	900.00	927.00	954.81	983.45	1.012.95	1.043.34	1.074.64	1.106.88	1.140.09	1.174.29	1.209.52	1.245.80
III	2.000.00	2.060.00	2.121.80	2.185.45	2.251.02	2.318.55	2.388.10	2.459.75	2.533.54	2.609.55	2.687.83	2.768.47

AF

ANEXO VIII

QUADRO DE CARREIRA DOS CARGOS ADMINISTRATIVOS DA SAÚDE

CARGO DE CARREIRA	CLASSE	DENOMINAÇÃO DO CARGO
Auxiliar em Serviços de Apoio - AXA	I	Auxiliar de Serviços Gerais
		Vigilante
		Cozinheira
Assistente em Serviços de Apoio - ASA	II	Auxiliar Administrativo
	III	Almoxarife
		Assistente Administrativo
Motorista		
Assistente em Serviço de Administração - ASAD	V	Telefonista - Recepcionista
		Técnico em Informática

HH

ANEXO IX

TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS ADMINISTRATIVOS DO QUADRO DA SAÚDE

Razão: 3% (três por cento)

GRAU CLASSE	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	500.00	515.00	530.45	546.36	562.75	579.64	597.03	614.94	633.39	652.39	671.96	692.12
II	550.00	566.50	583.50	601.00	619.03	637.60	656.73	676.43	696.72	717.63	739.15	761.33
III	600.00	618.00	636.54	655.64	675.31	695.56	716.43	737.92	760.06	782.86	806.35	830.54
V	900.00	927.00	954.81	983.45	1.012.95	1.043.34	1.074.64	1.106.88	1.140.09	1.174.29	1.209.52	1.245.80

Handwritten mark