



ESTADO DE RONDONIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA DO MUNICIPIO DE PIMENTEIRAS DO OESTE
GABINETE DO PREFEITO

Lei nº. 557/2011

“Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do Sistema Único de Saúde do Município de Pimenteiras do Oeste, e dá outras providências.”

O Prefeito do Município de Pimenteiras do Oeste, Estado de Rondônia, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e Ele sanciona e promulga a seguinte:

L E I

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores do Sistema Único de Saúde, do Município de Pimenteiras do Oeste, mediante reestruturação dos cargos pertencentes ao quadro geral, conforme anexo I, desta Lei.

Art. 2º O Sistema Único de Saúde no Município de Pimenteiras do Oeste é gerido pela Secretaria Municipal de Saúde, instituição essencial para a garantia do direito à saúde e provedora das ações indispensáveis ao seu pleno exercício, através de ações individuais e coletivas de promoção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde no âmbito do Município de Pimenteiras do Oeste.

CAPÍTULO II DA FINALIDADE

Art. 3º Esta Lei estabelece os princípios e as regras de qualificação profissional, habilitação para ingresso, regime de remuneração e estruturação dos cargos pertencentes à Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde no âmbito do Poder Executivo do Município de Pimenteiras do Oeste.

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I - Profissionais da Saúde: o conjunto de servidores ocupantes de cargos efetivos, que desempenham atividades de formulação, coordenação, organização, supervisão, avaliação e execução das ações e serviços do Sistema Único de Saúde, em conformidade com os perfis profissionais e ocupacionais necessários.

II – Especialidade: o conjunto de atividades afins ou área de conhecimento integrante da habilitação legal, com atribuições específicas do cargo;

Art. 5º Os Profissionais do Sistema Único de Saúde do Município de Pimenteiras do Oeste, pertencentes ao Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde e são regidos por esta Lei.

Art. 6º A Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde será única, abrangente, multiprofissional e desenvolver-se-á dentro dos padrões que integram as áreas de atuação do Sistema.

TÍTULO II DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

CAPÍTULO I DA CONSTITUIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 7º O quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde constitui-se dos servidores efetivos, comissionados e contratados temporariamente que exerçam suas funções

no âmbito do Sistema Único de Saúde Municipal, que integram a Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde.

Parágrafo único. O quantitativo dos cargos existentes consta do Anexo I desta Lei.

Art. 8º Os cargos de provimento efetivo da Carreira dos Servidores do Sistema Único de Saúde do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde são organizados observando, a:

I- vinculação à natureza das atividades da Secretaria Municipal de Saúde e aos objetivos da Política de Saúde do Município de Pimenteiras do Oeste, respeitando-se a habilitação exigida para ingresso no cargo, vinculada diretamente ao seu perfil profissional e ocupacional e a correspondente qualificação do servidor;

II- sistema de formação de recursos humanos e institucionalização de programas de capacitação permanente do Quadro de Pessoal para o Sistema Único de Saúde, mediante integração operacional e curricular com as instituições de ensino nos diferentes graus de escolaridade;

III- valorização do tempo integral e da dedicação exclusiva ao serviço;

IV- adequação dos recursos humanos às necessidades específicas dos segmentos da população que requeiram atenção especial;

V- rede de serviços públicos de saúde constituirá campo de aplicação para o ensino e pesquisa em saúde;

VI- aperfeiçoamento profissional e ocupacional mediante programas de educação continuada, formação de especialistas e treinamento em serviço;

VII- especificidades do exercício profissional decorrente de responsabilidades e riscos oriundos do contato intenso e continuado com os usuários portadores de patologias de caráter especial;

VIII- investidura nos cargos de provimento efetivo da carreira através de aprovação prévia em concurso público de provas e/ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo, na forma prevista em lei;

IX- adoção de sistema de movimentação funcional na carreira, moldado no planejamento e na missão institucional, no desenvolvimento organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, na motivação e na valorização dos Profissionais do Sistema Único de Saúde;

X- garantia da oferta contínua de programas de capacitação voltados para o desenvolvimento e fortalecimento gerencial da Secretaria Municipal de Saúde e órgãos afins;

XI- avaliação do desempenho funcional, mediante critérios que incorporem os aspectos da missão e dos valores institucionais da Secretaria Municipal de Saúde, o fazer dos Profissionais do Sistema Único de Saúde e a qualidade dos serviços por usuários do SUS;

XII- garantia de condições adequadas de trabalho;

XIII- adoção de uma sistemática de remuneração harmônica e justa que permita a valorização da contribuição de cada servidor para o Órgão e Entidade, através do desenvolvimento das competências exigidas para o cargo;

XIV- otimização do Sistema Único de Saúde com vistas à dinamização dos seus serviços e à universalização do seu atendimento à população.

CAPÍTULO II

DA CONSTITUIÇÃO DA CARREIRA

Art. 9º A Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde é constituída de 7 (sete) cargos:

I – Agente de Serviços;

II - Agente Operacional.

III – Agente Administrativo;

IV – Técnico de Saúde;

V - Técnico de Nível Superior;

VI – Especialista em Saúde;

Art. 10. As atribuições de cada cargo do quadro dos Servidores da Saúde são a seguir descritas:

I– Especialistas da Saúde: as inerentes às ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde, na sua dimensão técnica-científica, que requeiram escolaridade de nível superior diretamente vinculada ao perfil profissional exigido para ingresso;

II– Técnicos de Saúde: as inerentes as ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde, na sua dimensão técnico–profissional, e que requeiram escolaridade de nível médio profissionalizante vinculado ao perfil profissional exigido para ingresso;

III– Agente de Serviço: Compreende a categoria funcional com as atribuições de executar serviços de limpeza, manutenção, conservação, transportar materiais, coletar lixo, cozinhar, exercer funções administrativas no auxílio das chefias imediatas e demais atividades complementares afins;

IV– Agente Operacional: Compreende a categoria funcional com as atribuições de dirigir e conservar automóveis, caminhonetes, dentro ou fora do Município e demais atividades complementares e afins;

V– Agente Administrativo: Compreende a categoria funcional com as atribuições de executar serviços auxiliares de administração, nas áreas de secretariado, administração, digitação, arquivo, manipulação de dados, programação, protocolo, registro, arquivos, classificação e expedição de correspondência, executar tarefas internas e externas de correspondência, operar máquinas copiadoras, digitação, atender telefone, fazer controle orçamentário e contábil, manusear fichários, recepcionar ao público, controlar entrada e saída de materiais de consumo e demais atividades complementares e afins;

VI- Técnico de Nível Superior: Compreende as categorias funcionais com as atribuições de executar trabalhos nas áreas de contabilidade e Medicina Veterinária e demais atividades complementares e afins;

Art. 11. O perfil profissional e ocupacional, parte integrante de cada cargo devidamente identificado no anexo III desta Lei, vincula-se diretamente à natureza do cargo

decorrente da especificidade da habilitação exigida para o seu provimento, bem como da complexidade das atribuições a ele inerentes, originárias das ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde.

CAPÍTULO III

DA SÉRIE DE CLASSES DOS CARGOS DA CARREIRA

Art. 12. A série de níveis dos cargos que compõem a carreira dos Profissionais da Saúde estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação, perfil profissional e ocupacional, identificada por letras assim descritas:

I – Especialistas da Saúde:

a) Nível I– 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 e registro no respectivo Conselho de Classe;

b) Nível II– habilitação em nível superior com curso de pós-graduação *lato sensu* que confira o título de especialista ou equivalente reconhecido pelo Ministério da Educação ou certificação de qualificação profissional na área de atuação do profissional, desde que correlata com a abrangência do SUS, conferida e/ou reconhecida pela Escola de Saúde Pública, bem como reconhecida pelo MEC, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

c) Nível III– habilitação em nível superior, com curso de mestrado, reconhecido pelo Ministério de Educação, na área de atuação do profissional, desde que correlata com a abrangência do SUS;

II– Técnico de Saúde:

a) Nível I: habilitação em ensino médio de acordo com o perfil profissional exigido para ingresso no cargo e registro no respectivo Conselho de Classe;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;

c) Nível III: título de especialista ou pós-graduação lato-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas;

III– Agente Administrativo:

a) Nível I: habilitação em ensino médio;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;

c) Nível III: título de especialista ou pós-graduação lato-sensu com duração de no mínimo 360 (trezentos e sessenta) horas;

IV– Agente de Serviços:

a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior;

V– Agente Operacional:

a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental;

b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;

c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior;

VI- Técnico de Nível Superior:

a) **Nível I**– habilitação em nível superior com diploma devidamente registrado em curso superior reconhecido pelo MEC, na área específica, de acordo com o perfil profissional exigido para ingresso no cargo e registro no respectivo Conselho de Classe;

b) **Nível II**– habilitação em nível superior com curso de pós-graduação *lato sensu* que confira o título de especialista ou equivalente reconhecido pelo Ministério da Educação ou certificação de qualificação profissional na área de atuação do profissional, desde que correlata com a abrangência do SUS, conferida e/ou reconhecida pela Escola de Saúde Pública, bem como reconhecida pelo MEC, com carga horária mínima acumulada de 360 (trezentas e sessenta) horas;

c) Nível III– habilitação em nível superior, com curso de mestrado, reconhecido pelo Ministério de Educação, na área de atuação do profissional, desde que correlata com a abrangência do SUS;

§ 1º A Certificação de Qualificação Profissional do SUS será conferida pela Escola de Saúde Pública, que além de obedecer aos critérios e parâmetros fixados pelo Conselho Estadual de Saúde, deverá guardar estrita observância com as normas e diretrizes atinentes ao ensino profissionalizante estabelecidas pelo Ministério da Educação e pelos órgãos estaduais de educação, inclusive quanto à autorização de funcionamento, ao reconhecimento dos cursos por ela ministrados e registros dos certificados de habilitação profissional, que somente terão validade se preenchidas todas as exigências estabelecidas pela legislação nacional de ensino.

I– cumprimento de carga horária global mínima de formação profissional, adquirida em cursos de qualificação com carga horária mínima de 300 (trezentas) horas, realizadas em interstício não superior a 05 (cinco) anos, contados a partir do último enquadramento do servidor na referência imediatamente anterior;

II– comprovação de conclusão, pelo servidor, de nível de escolaridade acima do exigido para provimento do cargo ocupado, realizado no interstício não superior a 05 (cinco) anos contados a partir do último posicionamento no nível imediatamente anterior.

§ 2º Os cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional, serão conferidos e/ou reconhecidos por uma comissão constituída pelo Secretário de Municipal de Saúde para este fim e deverão obedecer, dentre outros, os seguintes requisitos à sua pontuação:

a) carga horária mínima de 16 (dezesseis) horas.

b) serão computados apenas os cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional, concluídos no máximo 05 (cinco) anos anteriores à data do enquadramento.

c) somente serão computados os cursos realizados dentro da área de atuação ou relacionados com a abrangência do SUS.

§ 3º A carga horária de cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional contada para posicionamento no nível não será recontada para efeito de nova progressão vertical.

§ 4º Os títulos de ensino médio, graduação ou pós-graduação deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo, ou relacionados com a área de atuação ou correlatos com a abrangência do SUS, no Município de Pimenteiras do Oeste.

CAPITULO IV DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 13. O desenvolvimento do servidor estatutário efetivo na carreira dar-se-á em duas modalidades:

I - progressão horizontal: 2% por tempo de serviço;

II - progressão vertical: 10% por nova titulação profissional.

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 14. A progressão horizontal por tempo de serviço é a passagem do servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de um nível para outro subsequente, desde que:

I - cumprido o estágio probatório, com aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento);

II - aprovado em processo anual e específico de avaliação de desempenho obrigatoriamente, com média de 70% (setenta por cento) de aprovação.

§ 1º As demais progressões, após o término do estágio probatório, ocorrerão a cada dois anos.

§ 2º Decorrido o prazo previsto no inciso II deste artigo, se o órgão não realizar processo de avaliação de desempenho, a progressão horizontal dar-se-á automaticamente.

§ 3º Os coeficientes para os aumentos salariais de um nível para o subsequente ficam estabelecidos de acordo com o anexo II.

§ 4º Os níveis serão representados por algarismos romanos dentro de cada classe que compõem a progressão horizontal.

§ 5º As demais normas da avaliação processual referida neste artigo, incluindo instrumentos e critérios, são as previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município e regulamento específico, considerando os seguintes fatores:

I – assiduidade e pontualidade – 20 pontos;

II – Avaliação de Desempenho – 40 pontos;

III – Capacitações em cursos específicos de aperfeiçoamento e atualização – 40 pontos.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 15. A progressão vertical por titulação profissional é a passagem do servidor municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de um nível para outro no mesmo cargo, em virtude de comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento, e/ou qualificação, e/ou capacitação profissional exigida para o respectivo nível.

§ 1º Os Níveis serão representados por algarismos romanos dentro de cada nível que compõem a progressão vertical.

§ 2º Somente as titulações apresentadas até 30 de Abril do ano corrente serão consignadas no orçamento do ano seguinte, atendido os pressupostos do artigo anterior.

§ 3º Para os atuais servidores, a contagem do tempo de que trata o caput, deste artigo, será a partir da data de enquadramento.

§ 4º As demais normas da avaliação processual referida neste artigo, incluindo instrumentos e critérios, são as previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município e regulamento específico.

Art. 16. A qualificação e o esforço pessoal em busca de maiores níveis de educação formal dos servidores abrangidos por esta lei, visando o seu crescimento acadêmico e à sua permanência no serviço público, serão estimulados mediante a concessão do incentivo à titulação.

§ 1º A concessão do incentivo previsto no caput deste artigo depende, além dos critérios e requisitos disciplinados nesta lei, de disponibilidade orçamentária na forma da legislação vigente.

§ 2º Para fins do disposto neste artigo, o incentivo não poderá ultrapassar 85% (Oitenta e Cinco por cento) do limite prudencial para gastos com pessoal, previsto na Lei de Responsabilidade e Gestão Fiscal, considerando-se como limite prudencial 95% do percentual de 54% do total da despesa de pessoal, calculada sobre a Receita Corrente Líquida do Município.

§ 3º Caso não haja limite prudencial, a concessão do disposto neste artigo o servidor deverá aguardar, até que haja disponibilidade no ano corrente dentro do limite previsto no parágrafo anterior.

§ 4º Havendo limite dentro do percentual, previsto no § 2º, serão concedidos os incentivos, que suportarem até o limite prudencial, seguindo a ordem cronológica de requerimento.

TÍTULO III

DO REGIME FUNCIONAL, JORNADA DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO.

CAPÍTULO I

DO INGRESSO

Art. 17. O ingresso na Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde obedecerá aos seguintes critérios:

- I- habilitação específica exigida para o provimento de cargo público;
- II- escolaridade compatível com a natureza do cargo;

III- registro profissional expedido por órgão competente, quando assim exigido.

Art. 18. Ao entrar em exercício o servidor será enquadrado na carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde Nível - I do respectivo cargo.

§ 1º Nas situações em que o edital de abertura do concurso público exigir titulação específica de acordo com o perfil profissional, o enquadramento inicial do servidor será no nível correspondente à titulação exigida.

§ 2º Ao servidor pertencente ao quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde, que ingressar em novo cargo por mudança de nomenclatura estabelecida por esta Lei, será garantido o posicionamento no mesmo nível anteriormente ocupado, depois de cumprido o estágio probatório.

CAPÍTULO II DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 19. A jornada de trabalho dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde poderá ser de 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais, com exceção dos ocupantes de cargos com jornada especial de trabalho, fixada por lei federal que regulamente a profissão no âmbito nacional, sendo que a jornada de cada cargo está definida no anexo I desta lei.

CAPÍTULO III DA REMUNERAÇÃO

Art. 20. O sistema de remuneração da carreira dos profissionais da saúde estrutura-se através de tabelas remuneratórias contendo os padrões de subsídios fixados em razão da natureza, grau de responsabilidade e complexidade e dos requisitos exigidos para ingresso em cada cargo da carreira profissional.

Parágrafo único. As tabelas remuneratórias dos profissionais do Sistema Único de Saúde constam do anexo II, desta Lei.

CAPÍTULO IV

DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 21. Além da remuneração os servidores lotados na Secretaria Municipal de Saúde, no interesse da administração, pelo exercício em condições especiais, poderá ser concedida Gratificação de Desempenho, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, para as atividades decorrentes de imperiosa, temporária e comprovada necessidade do serviço, a atenção básica, ambulatoriais, programas de saúde, assistência médico-hospitalar, odontológica, regime extraordinário de trabalho ou em escala de plantão aos servidores que prestem atividades específicas nas Unidades Municipais de Saúde.

Art. 22. Os critérios e parâmetros para identificação das atividades específicas que poderão receber gratificação de desempenho são os seguintes:

I- servidores designados por portaria do Prefeito Municipal, para o exercício de funções, nas condições de responsáveis ou executores de planos de ação e/ou projetos prioritários constantes do Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Lei Orçamentária, Plano Municipal de Saúde respeitado o prazo estabelecido pela portaria;

II- servidores que sejam designados por portaria do Prefeito Municipal para comporem, na condição de membros, grupos de trabalho, comissões, cujas atribuições a eles conferidas atêm-se ao cumprimento de prazos legais ou fixados administrativamente, respeitado o prazo estabelecido pela portaria;

III- servidores na condição de responsáveis ou participantes de processos de implantação de novos serviços e/ou novas unidades da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, mediante fundamentação específica.

IV- servidores em escala de plantão das quais, pela natureza de suas atribuições, exijam a convocação dos trabalhos de servidores, com a finalidade de manter o funcionamento de suas atividades, em caráter ininterrupto e diuturno de 24 (vinte e quatro) horas/dia, incluído sábados domingos e feriados.

Art. 23. A gratificação de que trata esta Lei obedecerá ao percentual máximo de até 50% (cinquenta por cento) do vencimento base do servidor pertencente ao quadro dos Servidores do Sistema Único de Saúde nas atribuições definidas nos incisos I, II e III e de até

40% (quarenta por cento) do vencimento base ao servidor das atribuições definidas no inciso IV.

§ 1º Para efeito de cálculo da Gratificação de Desempenho dos servidores concedidos e/ou disponibilizados ao Município, será utilizada o salário base do respectivo cargo na Administração Pública.

§ 2º A gratificação de Desempenho está vinculada à unidade de concessão, devendo ser imediatamente suspensas quando o servidor dela, por qualquer motivo, se afastar ou for removido e não serão incorporadas ao vencimento para quaisquer efeitos.

§ 3º Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a regulamentar por decreto a presente Lei no que couber.

TÍTULO IV DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 24. A Política de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde, fundamentada nos princípios e regras consignados no art. 8º desta Lei, terá seu eixo constitutivo consubstanciado num sistema de desenvolvimento dos profissionais do SUS, norteando-se, dentre outras, pelos seguintes objetivos:

I - inserção direta de contextualização na Política Municipal de Saúde;

II - fortalecimento do SUS no Município de Pimenteiras do Oeste;

III - melhoria da qualidade dos serviços prestados aos usuários do SUS;

IV - enfoque dos profissionais como sujeito do processo social de construção permanente do SUS, favorecendo o desenvolvimento das suas capacidades/potencialidades e do compromisso ético e social com a saúde coletiva;

V - fortalecimento e desenvolvimento gerencial dos profissionais da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 25. O sistema de desenvolvimento dos profissionais do SUS constituir-se-á dos seguintes programas:

I - programa de qualificação para o Sistema Único de Saúde;

II - programa de avaliação de desempenho;

III - programa de valorização do servidor.

§ 1º A Secretaria Municipal de Saúde, dentro de sua competência administrativa, poderá firmar convênios, protocolos de cooperação ou instrumentos equivalentes com instituições ou órgãos federais, estaduais ou municipais, com o objetivo de viabilizar a execução das ações do Programa de Qualificação Profissional de forma a racionalizar e integrar os recursos disponíveis.

§ 2º Serão observadas, no Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais do SUS, as Normas Regulamentadoras - NR, relativas a Acidentes e Doenças em Decorrência do Trabalho, Saúde Ocupacional e Prevenção de Risco Ambientais, do Ministério do Trabalho.

CAPÍTULO II

DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 26. O Programa de Qualificação Profissional será formulado pela Secretaria Municipal de Saúde de Pimenteiras do Oeste, devendo conter os seguintes objetivos:

I - caráter permanente e atualizado da programação de forma a acompanhar a evolução do conhecimento e dos processos atinentes ao avanço tecnológico da área de saúde;

II - universalidade no aspecto do conteúdo técnico-científico e profissional da qualificação, assim como da promoção humana do profissional do SUS como agente de transformação das práticas e modelos assistenciais;

III - ser veículo de sistematização das ações e dos serviços do SUS inscritos na política de saúde do Município de Pimenteiras do Oeste;

IV - ser instrumento de integração dos parceiros de gestão do SUS, no âmbito federal, estadual e municipal;

V - formação de gerências profissionalizadas para o SUS;

VI - descobrir valores e potenciais humanos para o desenvolvimento de novas atribuições necessárias ao desenvolvimento do SUS;

VII - utilização de metodologias e recursos tecnológicos de ensino à distância que viabilizem a qualificação dos profissionais do SUS.

§ 1º Constitui parte integrante e indispensável do Programa de Qualificação Profissional a sua avaliação permanente de forma a identificar a eficácia e o impacto da sua aplicação na melhoria das práticas e da qualidade dos serviços prestados aos usuários.

§ 2º Caberá à Secretaria Municipal de Saúde, elaborar a programação anual do Programa de Qualificação Profissional para o SUS, com os seus correspondentes conteúdos de formação e respectivos custos para fins de apreciação e aprovação.

§ 3º O servidor beneficiado pelo Programa de Qualificação Profissional para o SUS deverá disponibilizar, no prazo e condições estabelecidas em regulamento, às informações e conhecimentos obtidos durante sua participação no Programa de Qualificação.

CAPÍTULO III

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 27. O Programa de Avaliação de Desempenho, parte integrante do Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais da Saúde, é o instrumento de unificação da Política de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde, devendo, na sua concepção, abranger critérios capazes de avaliar, na sua totalidade, a qualidade dos processos de trabalho em saúde, servindo ainda como retro alimentador do Programa de Qualificação para o SUS.

Art. 28. A elaboração das normas disciplinadoras do Programa de Avaliação de Desempenho consubstanciada em legislação específica e, dentre outros, observará:

- I - o caráter processual, contínuo e anual do Programa de Avaliação de Desempenho;
- II - a abrangência do processo de avaliação, com fixação de indicadores de desempenho do servidor, que considerem não só a avaliação da sua chefia imediata, como também o processo e as condições de trabalho da sua unidade de lotação e a sua auto-avaliação;
- III - a valorização do profissional do SUS, pela sua participação em atividades extra-funcionais, assim consideradas aquelas pertinentes ao exercício de funções/atividades de relevância institucional, tais como, execução de projetos, membros de comissões e de grupos de trabalho e instrutor e/ou coordenador de eventos originários do Programa de Qualificação Profissional.

CAPÍTULO IV

DO PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 29. A Secretaria Municipal de Saúde poderá instituir e regulamentar formas de premiação, destinadas ao servidor efetivo, contratado temporariamente ou comissionado, por serviços prestados ao Sistema Único de Saúde no âmbito Municipal, nos seguintes termos:

- I - por desempenho de resultado no exercício das funções, reconhecido por usuários e/ou servidores do Sistema Único de Saúde;
- II - pela apresentação de projetos, inventos, pesquisas científicas, publicações, entre outros, que contribuam para o Sistema Único de Saúde.

Parágrafo único. O prêmio de que trata o *caput* será regulamentado por Portaria do Secretário de Municipal de Saúde, mas não poderá ser representado por moeda corrente.

TÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 30. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, nenhum servidor poderá se eximir do cumprimento de seus deveres.

Art. 31. Para efeitos de comprovação da conclusão do curso de ensino fundamental ou médio, será considerado o Certificado ou Diploma devidamente expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 32. Para efeitos de comprovação de curso superior ou de pós-graduação, será considerado Diploma, expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 33. O servidor que ingressar no Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde, a partir da data dos efeitos desta Lei, terá direito à sua primeira movimentação funcional após adquirir estabilidade.

CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 34. O prazo para a próxima progressão vertical dos atuais servidores será contado a partir do ingresso do servidor, através de concurso público.

Art. 35. O servidor que se encontrar afastado por licença sem remuneração, legalmente autorizada, somente poderá ser enquadrado na presente Lei, quando oficialmente reassumir seu respectivo cargo.

Art. 36. O servidor será enquadrado no prazo de 90 (noventa) dias, após a aprovação desta Lei.

§ 1º O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento poderá dele recorrer, no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de publicação de seu enquadramento, mediante petição fundamentada e documentos comprobatórios que caracterizem os fatos alegados e possibilitem, se for o caso, a reconsideração do ato.

§ 2º Constatando-se a procedência da retificação do enquadramento do servidor, esta será realizada com efeitos financeiros retroativos à data do enquadramento a que o servidor teria direito, nos termos desta Lei.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 37. As vagas do quadro da saúde serão criadas em Lei, conforme a demanda e necessidade vigente e relacionadas no edital do concurso.

Art. 38. O quadro permanente dos servidores estatutários efetivos do Município de Pimenteiras do Oeste será estruturado em conformidade com as disposições desta Lei, combinadas com as normas instituidoras do Plano Geral de Cargos no Serviço Público Municipal, e demais disposições aplicáveis à espécie.

Art. 39. As disposições, direitos e vantagens da presente Lei somente são aplicáveis e se estendem aos servidores estatutários efetivos submetidos aos preceitos e demais normas reguladoras desta Lei, sujeito ao regime jurídico único, de conformidade com os princípios constitucionais e com o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 40. Todos os cargos criados anteriores a esta Lei, recebem nova nomenclatura de acordo com o anexo I desta Lei.

Art. 41. O servidor que na aprovação deste plano possuir habilitação comprovada do nível subsequente, será elevado ao nível competente.

§ 1º Os cargos cuja formação mínima exigida até a data da publicação desta Lei era de nível fundamental incompleto e Completo, passarão ser exigidos em concursos futuros o nível fundamental, ou conforme disposto em lei específica e no edital do concurso.

§ 2º Para os efeitos desta Lei, será respeitado o direito adquirido dos servidores, quanto à qualificação exigida no ato da investidura de seus respectivos cargos, e para os fins de progressão serão enquadrados no nível I observados os critérios desta Lei.

Art. 42. Ficam extintas todas as vantagens e benefícios pertinentes aos servidores do Sistema Único de Saúde não previstos nesta Lei.

Art. 43. Aplica-se subsidiariamente, aos Servidores do Sistema Único de Saúde, para solução de casos omissos, o Estatuto dos Servidores e o Plano de Cargos, Carreiras e Salários Geral do Município de Pimenteiras do Oeste.

Art. 44. Fica estabelecido, que este PCCS será revisado após três anos contados da data da publicação desta Lei.

Art. 45. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário

Pimenteiras do Oeste – RO, 03 de Novembro de 2011.