



LEI Nº 2.397, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022.

Autoria: Poder Executivo Municipal

INSTITUI O PLANO DE CARGO, CARREIRA E
VENCIMENTOS DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE
SAÚDE E DOS AGENTES DE COMBATE ÀS
ENDEMIAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL de Campo Novo do Parecis, Estado de Mato Grosso, faz
saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei cria o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias no Município de Campo Novo do Parecis, conforme dispõe a Lei Municipal nº 1.931, de 29 de maio de 2018, que dispõe sobre o regime jurídico dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, revoga a lei municipal nº 1.491, de 10 de abril de 2012, e a Lei nº 1.573, de 11 de julho de 2013, e dá outras providências.

Art. 2º. Além de submeterem-se primeira e especialmente à Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, aplica-se aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias o regime estatutário disposto na Lei Municipal nº 1.130, de 11 de julho de 2006, naquilo que não contrariar esta Lei.

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS

Art. 3º. Para efeitos desta Lei, considera-se:

I - plano de carreira: conjunto de diretrizes e normas que informam, disciplinam e estabelecem a estrutura do quadro de pessoal, e a progressão funcional, e estabelece os respectivos vencimentos;

II - carreira: conjunto de classes funcionais escalonadas que enseja a progressão do servidor a cargo superior na estrutura da carreira;

Te. Teod.

Arq.



III - cargos públicos: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos.

IV - cargo público efetivo: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos municipais, destinado a ser preenchido por pessoa aprovada e classificada em Processo Seletivo Público.

V - cargo de provimento efetivo: o cargo destinado a ser provido em caráter definitivo, mediante processo seletivo público em classe inicial de determinada carreira, ou mediante progressão, respeitadas as especificidades trazidas pela Lei Federal nº 11.350/2006;

VI - quadro de pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo;

VII - enquadramento: deslocamento de servidor no cargo, em razão da correlação de atribuições, responsabilidades e nível de escolaridade;

VIII - vencimento: retribuição pecuniária legalmente prevista devida pelo exercício do cargo público;

a) vencimento ou vencimento inicial: refere-se à retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

b) faixa de vencimentos: é a escala de padrões de vencimento atribuídos a uma determinada classe;

c) vencimento padrão: refere-se à letra e o nível que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

d) vencimentos: correspondem ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente adquiridas pelos servidores;

IX - remuneração: consiste no vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;

X - servidor: é toda pessoa física que, legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão, presta serviço remunerado à Administração Pública Municipal;

XI - nível de escolaridade: consiste no nível de educação formal, representado pela conclusão da alfabetização, ensino fundamental, ensino médio, curso técnico e ensino superior, que compreende graduação e pós-graduação (especialização);



XII - progressão funcional: passagem do servidor, titular de cargo de provimento efetivo, para nível ou classe superior, sem mudança de nomenclatura de cargo;

XIII - prontuário funcional: pasta que contém os registros da vida funcional dos servidores, capazes de comprovar direitos decorrentes do seu vínculo com a Administração, e deverá conter todas as informações necessárias para a gestão de Recursos Humanos;

XIV - educação popular em saúde - as práticas político-pedagógicas que decorrem das ações voltadas para a promoção, a proteção e a recuperação da saúde, estimulando o autocuidado, a prevenção de doenças e a promoção da saúde individual e coletiva a partir do diálogo sobre a diversidade de saberes culturais, sociais e científicos e a valorização dos saberes populares, com vistas à ampliação da participação popular no SUS e ao fortalecimento do vínculo entre os trabalhadores da saúde e os usuários do SUS.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS

Art. 4º. O plano de cargos, carreiras e vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias compreende:

- I - estrutura das carreiras
- II - quadro de pessoal;
- III - jornada de trabalho;
- IV - formas de provimento dos cargos;
- V - plano de carreira;
- VI - enquadramento;
- VII - sistema de gerenciamento de desempenho;
- VIII - da valorização do servidor.

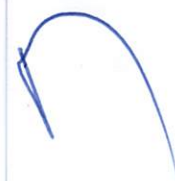
CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS

Art. 5º. As carreiras dos profissionais que trata esta Lei são constituídas de 2 (duas) classes de cargos:

I - o Agente Comunitário de Saúde tem como atribuição o exercício de atividades de prevenção de doenças e de promoção da saúde, a partir dos referenciais da educação popular em saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS que normatizam a saúde preventiva e a atenção básica em saúde, com o objetivo de ampliar o acesso da comunidade assistida às ações e aos serviços de informação, de saúde, de promoção social e de proteção da cidadania, sob supervisão do gestor municipal;

Textual





II - o Agente de Combate às Endemias tem como atribuição o exercício de atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do gestor municipal.

§ 1º. O exercício das atividades de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias dar-se-á exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, na execução das atividades de responsabilidade dos entes federados, mediante vínculo direto com o município de Campo Novo do Parecis.

§ 2º. É essencial e obrigatória a presença de Agentes Comunitários de Saúde na estratégia saúde da família e de Agentes de Combate às Endemias na estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental.

Art. 6º. São atividades típicas do Agente Comunitário de Saúde, em sua área geográfica:

I - realização de visitas domiciliares rotineiras, casa a casa, para a busca de pessoas com sinais ou sintomas de doenças agudas ou crônicas, de agravos ou de eventos de importância para a saúde pública e consequente encaminhamento para a unidade de saúde de referência;

II - a utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural;

III - o detalhamento das visitas domiciliares, com coleta e registro de dados relativos a suas atribuições, para fim exclusivo de controle e planejamento das ações de saúde;

IV - a mobilização da comunidade e o estímulo à participação nas políticas públicas voltadas para as áreas de saúde e socioeducacional;

V - a realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para acolhimento e acompanhamento:

- a) da gestante, no pré-natal, no parto e no puerpério;
- b) da lactante, nos seis meses seguintes ao parto;
- c) da criança, verificando seu estado vacinal e a evolução de seu peso e de sua altura;
- d) do adolescente, identificando suas necessidades e motivando sua participação em ações de educação em saúde, em conformidade com o previsto na Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);
- e) da pessoa idosa, desenvolvendo ações de promoção de saúde e de prevenção de quedas e acidentes domésticos e motivando sua participação em atividades físicas e coletivas;
- f) da pessoa em sofrimento psíquico;
- g) da pessoa com dependência química de álcool, de tabaco ou de outras drogas;



h) da pessoa com sinais ou sintomas de alteração na cavidade bucal;

i) dos grupos homossexuais e transexuais, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças;

j) da mulher e do homem, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças;

VI - realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para identificação e acompanhamento:

a) de situações de risco à família;

b) de grupos de risco com maior vulnerabilidade social, por meio de ações de promoção da saúde, de prevenção de doenças e de educação em saúde;

c) do estado vacinal da gestante, da pessoa idosa e da população de risco, conforme sua vulnerabilidade e com consonância com o previsto no calendário nacional de vacinação;

VII - o acompanhamento de condicionalidades de programas sociais, em parceria com os Centros de Referência de Assistência Social (Cras).

§ 1º. No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, desde que o Agente Comunitário de Saúde tenha concluído curso técnico e tenha disponíveis os equipamentos adequados, são atividades do agente, em sua área geográfica de atuação, assistidas por profissionais de saúde de nível superior, membro da equipe:

I - a aferição da pressão arterial, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência;

II - a medição de glicemia capilar, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência;

III - a aferição de temperatura axilar, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, com o devido encaminhamento do paciente, quando necessário, para a unidade de saúde de referência;

IV - a orientação e o apoio, em domicílio, para a correta administração de medicação de paciente em situação de vulnerabilidade;

V - a verificação antropométrica.

§ 2º. No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, são consideradas atividades do Agente



Comunitário de Saúde compartilhadas com os demais membros da equipe, em sua área geográfica de atuação:

I - a participação no planejamento e no mapeamento institucional, social e demográfico;

II - a consolidação e a análise de dados obtidos nas visitas domiciliares;

III - a realização de ações que possibilitem o conhecimento, pela comunidade, de informações obtidas em levantamentos socioepidemiológicos realizados pela equipe de saúde;

IV - a participação na elaboração, na implantação, na avaliação e na reprogramação permanente dos planos de ação para o enfrentamento de determinantes do processo saúde-doença;

V - a orientação de indivíduos e de grupos sociais quanto a fluxos, rotinas e ações desenvolvidos no âmbito da atenção básica em saúde;

VI - o planejamento, o desenvolvimento e a avaliação de ações em saúde;

VII - o estímulo à participação da população no planejamento, no acompanhamento e na avaliação de ações locais em saúde.

Art. 7º. São consideradas atividades típicas do Agente de Combate às Endemias, em sua área geográfica de atuação:

I - desenvolvimento de ações educativas e de mobilização da comunidade relativas à prevenção e ao controle de doenças e agravos à saúde;

II - realização de ações de prevenção e controle de doenças e agravos à saúde, em interação com o Agente Comunitário de Saúde e a equipe de atenção básica;

III - identificação de casos suspeitos de doenças e agravos à saúde e encaminhamento, quando indicado, para a unidade de saúde de referência, assim como comunicação do fato à autoridade sanitária responsável;

IV - divulgação de informações para a comunidade sobre sinais, sintomas, riscos e agentes transmissores de doenças e sobre medidas de prevenção individuais e coletivas;

V - realização de ações de campo para pesquisa entomológica, malacológica e coleta de reservatórios de doenças;

VI - cadastramento e atualização da base de imóveis para planejamento e definição de estratégias de prevenção e controle de doenças;



VII - execução de ações de prevenção e controle de doenças, com a utilização de medidas de controle químico e biológico, manejo ambiental e outras ações de manejo integrado de vetores;

VIII - execução de ações de campo em projetos que visem a avaliar novas metodologias de intervenção para prevenção e controle de doenças;

IX - registro das informações referentes às atividades executadas, de acordo com as normas do SUS;

X - identificação e cadastramento de situações que interfiram no curso das doenças ou que tenham importância epidemiológica relacionada principalmente aos fatores ambientais;

XI - mobilização da comunidade para desenvolver medidas simples de manejo ambiental e outras formas de intervenção no ambiente para o controle de vetores.

§ 1º. É considerada atividade dos Agentes de Combate às Endemias assistida por profissional de nível superior e condicionada à estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental e de atenção básica a participação:

I - no planejamento, execução e avaliação das ações de vacinação animal contra zoonoses de relevância para a saúde pública normatizadas pelo Ministério da Saúde, bem como na notificação e na investigação de eventos adversos temporalmente associados a essas vacinações;

II - na coleta de animais e no recebimento, no acondicionamento, na conservação e no transporte de espécimes ou amostras biológicas de animais, para seu encaminhamento aos laboratórios responsáveis pela identificação ou diagnóstico de zoonoses de relevância para a saúde pública no município;

III - na necropsia de animais com diagnóstico suspeito de zoonoses de relevância para a saúde pública, auxiliando na coleta e no encaminhamento de amostras laboratoriais, ou por meio de outros procedimentos pertinentes;

IV- na investigação diagnóstica laboratorial de zoonoses de relevância para a saúde pública;

V - na realização do planejamento, desenvolvimento e execução de ações de controle da população de animais, com vistas ao combate à propagação de zoonoses de relevância para a saúde pública, em caráter excepcional, e sob supervisão da coordenação da área de vigilância em saúde.

Recebi

✓



§ 2º. O agente de Combate às Endemias poderá participar, mediante treinamento adequado, da execução, da coordenação ou da supervisão das ações de vigilância epidemiológica e ambiental.

Art. 8º. O Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias realizarão atividades de forma integrada, desenvolvendo mobilizações sociais por meio da educação popular em saúde, dentro de sua área geográfica de atuação, especialmente nas seguintes situações:

I - na orientação da comunidade quanto à adoção de medidas simples de manejo ambiental para o controle de vetores, de medidas de proteção individual e coletiva e de outras ações de promoção de saúde, para a prevenção de doenças infecciosas, zoonoses, doenças de transmissão vetorial e agravos causados por animais peçonhentos;

II - no planejamento, na programação e no desenvolvimento de atividades de vigilância em saúde, de forma articulada com as equipes de saúde da família;

III - na identificação e no encaminhamento, para a unidade de saúde de referência, de situações que, relacionadas a fatores ambientais, interfiram no curso de doenças ou tenham importância epidemiológica;

IV - na realização de campanhas ou de mutirões para o combate à transmissão de doenças infecciosas e a outros agravos.

§ 1º. Deverão ser observadas as ações de segurança e de saúde do trabalhador, notadamente o uso de equipamentos de proteção individual e a realização dos exames de saúde operacional, na execução das atividades.

§ 2º. O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo Federal, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 9º. O quadro permanente dos Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, com as descrições e os requisitos exigidos para a investidura dos cargos de nível médio e/ou fundamental, nos termos desta Lei.

Art. 10. Os cargos objeto desta Lei ficam distribuídos em 40 (quarenta) níveis e 5 (cinco) classes.

§ 1º. O nível indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão vertical.



§ 2º. A classe indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão horizontal.

CAPÍTULO III DA SÉRIE DE CLASSES DOS CARGOS DA CARREIRA

Art. 11. A série de classes dos cargos que compõem a carreira dos servidores objeto desta Lei estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras maiúsculas assim descritas:

I - Agente Comunitário de Saúde:

- a) Classe A: habilitação em ensino médio;
- b) Classe B: requisito da Classe A, mais 200 (duzentas) horas de cursos de capacitação, correlacionados com a área de atuação;
- c) Classe C: habilitação em Curso Técnico de, no mínimo, 1.200 (mil e duzentas) horas, correlacionada com a área de atuação;
- d) Classe D: habilitação em grau de ensino superior, correlacionada com a área de atuação;
- e) Classe E: requisito da classe D, mais título de especialista de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

II - Agente de Combate à Endemias:

- a) Classe A: habilitação em ensino médio;
- b) Classe B: requisito da Classe A, mais 200 (duzentas) horas de cursos de capacitação, correlacionados com a área de atuação;
- c) Classe C: habilitação em Curso Técnico de, no mínimo, 1.200 (mil e duzentas) horas, correlacionada com a área de atuação;
- d) Classe D: habilitação em grau de ensino superior, correlacionada com a área de atuação;
- e) Classe E: requisito da classe D, mais título de especialista de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

CAPÍTULO IV DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 12. A jornada de trabalho dos servidores objeto desta Lei é de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais exigida será integralmente dedicada às ações e aos serviços de promoção da saúde, de vigilância epidemiológica e ambiental e de combate a endemias em prol das famílias e das comunidades assistidas, no âmbito dos respectivos territórios de atuação, e assegurará aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de



Combate às Endemias participação nas atividades de planejamento e avaliação de ações, de detalhamento das atividades, de registro de dados e de reuniões de equipe, sendo, portanto, vedada sua nomeação a cargo em comissão.

§ 2º. Os servidores escalados para trabalhar em regime de plantão farão jus ao crédito respectivo em seu banco de horas, de forma simples, devendo a jornada de trabalho ser normalmente registrada nos relógios biométricos ou nos cartões de ponto, conforme o caso.

§ 3º. O banco de horas deverá seguir o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 13. O Secretário de Saúde, sempre que necessário, poderá autorizar a realização de horas extras, as quais serão realizadas exclusivamente, no montante e pelo período expressamente autorizado, em conformidade com o previsto nos artigos 83 a 87 da Lei nº 1.130, de 11 de junho de 2006 e alterações posteriores.

Parágrafo único. Os servidores designados para desempenhar função gratificada, não farão jus à percepção do adicional por horas extras de trabalho, conforme art. 86 da Lei nº 1.130, de 11 de junho de 2006, bem como ao banco de horas disposto no § 3º do art. 12 desta Lei.

Art. 14. O servidor que realizar horas extras à jornada de trabalho, sem autorização do Secretário de Saúde, não receberá por elas e estará passível de punição disciplinar, sempre garantidos os princípios do contraditório e da ampla defesa.

CAPÍTULO V INSALUBRIDADE

Art. 15. O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade sobre os vencimentos básicos.

Art. 16. Haverá permanente controle da atividade de servidor em locais considerados insalubres.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, dos locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre.

CAPÍTULO VI DOS REQUISITOS BÁSICOS PARA A INVESTIDURA NO CARGO

Art. 17. A investidura nos cargos objeto desta Lei dar-se-á mediante a aprovação em processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a



natureza e a complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício das atividades, que atenda aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, considerando ainda:

I - ser brasileiro nato ou naturalizado e, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos, nos termos do § 1º do artigo 12 da Constituição Federal;

II - estar em gozo dos direitos civis e políticos;

III - estar quite com as obrigações militares, em caso de candidato do sexo masculino;

IV - estar quite com as obrigações eleitorais;

V - ter idade mínima de 18 anos completos ou ser emancipado até a data da posse;

VI - ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo/área/especialidade;

VII - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação inicial, com carga horária mínima de quarenta horas;

VIII - ter concluído o ensino médio.

Parágrafo único. Quando não houver candidato inscrito que preencha o requisito previsto no inciso VIII do *caput* deste artigo, poderá ser admitida a contratação de candidato com ensino fundamental, que deverá comprovar a conclusão do ensino médio no prazo máximo de 3 (três) anos.

Art. 18. O agente comunitário de saúde deverá residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público, sendo vedada sua atuação fora de sua área geográfica.

§ 1º. Ao município compete a definição da área geográfica a que se refere o *caput* deste artigo, devendo:

I - observar os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde;

II - considerar a geografia e a demografia da região, com distinção de zonas urbanas e rurais;

III - flexibilizar o número de famílias e de indivíduos a serem acompanhados, de acordo com as condições de acessibilidade local e de vulnerabilidade da comunidade assistida.



§ 2º. A área geográfica a que se refere o *caput* deste artigo será alterada quando houver risco à integridade física do Agente Comunitário de Saúde ou de membro de sua família decorrente de ameaça por parte de membro da comunidade onde reside e atua.

§ 3º. Caso o Agente Comunitário de Saúde adquira casa própria fora da área geográfica de sua atuação, será excepcionado o disposto no *caput* deste artigo e mantida sua vinculação à mesma equipe de saúde da família em que esteja atuando, podendo ser remanejado, na forma de regulamento para equipe atuante na área onde está localizada a casa adquirida.

Art. 19. Compete ao município a definição do número de imóveis a serem fiscalizados pelo Agente de Combate às Endemias, observados os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde e os seguintes:

- I - condições adequadas de trabalho;
- II - geografia e demografia da região, com distinção de zonas urbanas e rurais;
- III - flexibilização do número de imóveis, de acordo com as condições de acessibilidade local.

Art. 20. Comprovada a existência de vagas a serem preenchidas, e a inexistência de candidatos aprovados em processo seletivo público ainda em vigor, deverá ser realizado novo processo seletivo público para preenchimento das vagas existentes, observada a conveniência da Administração.

Parágrafo único. O prazo de validade do processo seletivo público será aquele fixado no edital, que não excederá a 2 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 21. O estágio probatório será de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, a contar da data do início do exercício, durante o qual será procedida avaliação especial de desempenho pela Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho instituída para essa finalidade, nos termos estabelecidos na Lei nº 1.130/2006, e alterações posteriores.

Art. 22. Ressalvadas as hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais para os casos de demissão, a administração pública somente poderá extinguir unilateralmente o contrato do Agente Comunitário de Saúde ou do Agente de Combate às Endemias na ocorrência de uma das seguintes hipóteses:

- I - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

Feito em:

[Assinatura]



II - necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei Federal nº 9.801, de 14 de junho de 1999;

III - insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para a continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas;

IV - em caso de extinção do programa governamental ou cessação dos repasses financeiros, os servidores deverão ser relocados a locais em que poderão desenvolver suas respectivas funções, mantendo na íntegra seus vencimentos e plano de carreira.

Parágrafo único. No caso do Agente Comunitário de Saúde, o contrato também poderá ser rescindido unilateralmente na hipótese de não-atendimento ao disposto no *caput* do art. 16 desta Lei, ou em função de apresentação de declaração falsa de residência.

TÍTULO III DO PLANO DE CARREIRA

CAPÍTULO I DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 23. Ressalvado o provimento inicial mediante prévia aprovação em processo seletivo público, o servidor poderá progredir funcionalmente mediante:

I - progressão vertical, caracterizada pela mudança sequencial de nível, representado por números ordinais, sem alteração da denominação do cargo;

II - progressão horizontal, caracterizada pela mudança sequencial de classe na respectiva carreira, representada por letras do alfabeto, sem alteração da denominação do cargo.

Parágrafo único. O vencimento do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias, sob nenhuma hipótese, poderá ser inferior ao valor fixado como piso salarial pelo Governo Federal.

Seção I Da Progressão Vertical

Art. 24. Cumprido o período do estágio probatório, de 3 (três) anos, a progressão vertical se dará anualmente.

Verificar!

N



§ 1º. Para os efeitos da contagem de tempo para a progressão vertical, considerar-se-á como de efetivo exercício o afastamento por motivos de:

I - férias;

II - participação em programa de treinamento ou capacitação, oferecido pela Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis ou por esta autorizado, quando custeado pelo próprio servidor;

III - candidatura a cargo eletivo, nos termos dos artigos 130 e 131 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;

IV - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal, quando houver compatibilidade de horário entre o exercício e o do cargo público;

V - júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

VI - estudo no Brasil ou no exterior, quando autorizado o afastamento pelo Prefeito Municipal, observado o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, desde que o objeto do estudo guarde relação com as atividades desempenhadas pelo servidor;

VII - licenças e concessões:

- a) à gestante, à adotante e à paternidade;
- b) por motivo de casamento por 08 (oito) dias;
- c) por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrasta, enteado(a), genro, nora, sogro, sogra, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias;
- d) para tratamento da própria saúde, até o limite de 18 (dezoito) meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis;
- e) para o desempenho de mandato classista, nos termos do art. 133 e parágrafos da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;
- f) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;
- g) por convocação para o serviço militar;
- h) por motivo de doença em pessoa da família, concedida nos termos do artigo 114 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;
- i) prêmio por assiduidade, concedida nos termos dos artigos 116 a 124 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;
- j) por motivo de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, em 1 (um) dia;

VIII - ausências do servidor estudante para a realização comprovada de provas e exames;

IX - recolhimento à prisão, se absolvido no final;



X - prisão preventiva, se absolvido no final.

§ 2º. Para fins de aposentadoria na progressão vertical considerar-se-á a proporcionalidade do tempo de serviço nos vencimentos a que o servidor se encontrar na data da homologação da aposentadoria.

§ 3º. Nos casos não abrangidos pela alínea "c" do inciso VI do § 1º do presente artigo, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que deverá ser apostilado na ficha funcional do servidor requerente.

Art. 25. A cada progressão vertical, representada pela mudança de nível na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente do nível subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

Art. 26. A progressão vertical será automática e produzirá efeitos no mês subsequente daquele em que o servidor completou o requisito de tempo.

Seção II Da Progressão Horizontal

Art. 27. A progressão horizontal, obedecidos a critérios objetivos de avaliação do servidor, será efetuada considerando-se de forma integrada:

I - ter concluído o estágio probatório;

II - realização de cursos de extensão ou aperfeiçoamento, na área de atuação do servidor, carga horária mínima de 8 (oito) horas.

III - não ter mais de 2 (duas) faltas injustificadas pelo servidor e chefia imediata, a cada ano;

IV - não ter sofrido mais de 3 (três) sanções administrativas disciplinares de advertência, devidamente apurada por Processo Administrativo Disciplinar, prevista no Estatuto dos Funcionários Públicos da Administração Direta de Campo Novo do Parecis, a cada 24 (vinte e quatro) meses;

V - não somar mais de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas, sem autorização da chefia imediata, a cada ano.

§ 1º. Os títulos de graduação, pós-graduação, especialização, cursos de extensão ou aperfeiçoamento somente serão considerados para os fins da progressão horizontal quando tiverem relação direta com a atuação profissional do servidor



ocupante de cargo de provimento efetivo, considerando-se, ainda, a utilidade do curso realizado em face da atual lotação do servidor.

§ 2º. É obrigação do servidor protocolar o comprovante de conclusão do curso realizado, junto à Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração demonstrando a compatibilidade entre o conteúdo do curso e as funções por ele desempenhadas.

§ 3º. Os cursos realizados antes da edição da presente Lei poderão ser apresentados até 6 (seis) meses após a publicação da mesma.

§ 4º. Cada curso apresentado pelo servidor só será computado uma única vez.

§ 5º. Serão computados apenas os títulos de curso técnico, graduação, pós-graduação, especialização, cursos ou aperfeiçoamento concluídos em, no máximo, 5 (cinco) anos antes da posse.

Art. 28. A progressão horizontal por titulação profissional é a passagem do servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta Lei, de uma classe para outra no mesmo cargo, em virtude de comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento, e/ou qualificação, e/ou capacitação profissional exigida para a respectiva classe, observado o cumprimento do intervalo mínimo de 2 (dois) anos de uma classe para outra.

§ 1º. As classes serão representadas por letras dentro de cada nível que compõem a progressão horizontal.

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

Art. 29. Na progressão horizontal observar-se-á obrigatoriamente, a mesma referência de nível ocupada pelo servidor antes da respectiva progressão de classe.

Art. 30. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente da classe subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

Art. 31. A progressão horizontal somente produzirá efeitos a partir da data do respectivo apostilamento que será formalizado, conforme modelo constante do Anexo III, desta Lei.

Art. 32. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente da classe subsequente ao



que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

TÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO

Art. 33. O enquadramento constitui direito pessoal do servidor ocupante de cargo do quadro permanente da Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis, que possua a habilitação necessária, respeitado eventual direito adquirido decorrente de sua investidura.

Art. 34. O enquadramento de que trata este Título será efetuado de acordo com os seguintes critérios:

- I - ter a investidura no cargo nos termos desta Lei;
- II - ter escolaridade compatível entre o cargo de origem e o cargo objeto do enquadramento;
- III - compatibilidade de atribuições entre as atividades do cargo ocupado na data da promulgação desta Lei e do cargo objeto do enquadramento.

Art. 35. No enquadramento do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo será considerado o seu tempo de efetivo exercício na Prefeitura de Campo Novo do Parecis e o nível de escolaridade atual do servidor.

Art. 36. Não haverá redução de vencimentos em decorrência do enquadramento efetuado por esta Lei.

Art. 37. O enquadramento na tabela salarial dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que estiverem, na data de promulgação desta Lei, no exercício de funções gratificadas ou em cargos de provimento em comissão, será efetuado considerando o vencimento padrão do cargo efetivo do servidor.

Art. 38. O enquadramento de que trata este Título será formalizado por apostila ao título de nomeação do servidor conforme modelo anexo desta Lei.

CAPÍTULO I DA COMISSÃO DE ENQUADRAMENTO

Art. 39. Fica criada uma Comissão de Enquadramento que será constituída paritariamente entre membros indicados pelo Governo Municipal e representante dos Servidores Públicos Municipais, num total de 4 (quatro) membros formalmente nomeados através de portaria.



Parágrafo único. O Governo Municipal e a entidade sindical representativa dos servidores municipais deverão apresentar ao Secretário Municipal de Administração os nomes dos representantes escolhidos para compor a Comissão de Enquadramento.

CAPÍTULO II DOS PRAZOS

Art. 40. O prazo de duração dos trabalhos da comissão de enquadramento será de 45 (quarenta e cinco) dias, assim distribuídos:

I - prazo de enquadramento: 20 (vinte) dias, contados da publicação do ato de nomeação da Comissão de Enquadramento;

II - prazo de apresentação de recursos ao enquadramento: 5 (cinco) dias, contados da publicação do ato de enquadramento;

III - prazo máximo de resposta aos recursos previstos no Inciso II: 5 (cinco) dias, contados da apresentação formal do recurso;

IV - prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no Inciso III de 5 (cinco) dias, contados da publicação da decisão;

V - prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no Inciso IV de 5 (cinco) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§ 1º. terminado o enquadramento preliminar dos servidores, realizado pela Comissão de Enquadramento prevista nesta Lei, o Governo Municipal fará a publicação no meio de comunicação competente, abrindo formalmente o prazo de recurso.

§ 2º. Passado o prazo do recurso respectivo, será publicado ato do Chefe do Poder Executivo, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

TÍTULO V DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO

CAPÍTULO I DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 41. A responsabilidade pela avaliação do servidor efetivo cabe à Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, havendo a possibilidade de utilizar a mesma Comissão nomeada para avaliação dos demais servidores municipais, subordinados à Lei Municipal nº 1.822/2016 e seguirá as regras do art. 45 desta Lei.



Art. 42. A constatação da assiduidade, pontualidade e produtividade do servidor será encaminhada pela chefia imediata à Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, que encaminhará anualmente a Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, declaração contendo informações sobre o servidor, conforme modelo constante do Anexo V desta Lei.

Parágrafo único. A qualquer tempo a Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho poderá diligenciar para averiguar a conformidade das informações prestadas.

Art. 43. A constatação das ocorrências disciplinares negativas e da qualificação dos servidores será feita pela própria Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, por meio de consulta ao prontuário funcional do servidor.

Art. 44. A Comissão de Avaliação e Desempenho após avaliar o desempenho individual dos servidores a que esta Lei se refere emitirá avaliação final, conforme modelo constante do Anexo VI desta Lei, que será anexada ao prontuário dos servidores avaliados, custodiado na Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho individual dos servidores serão processadas independentemente de seu requerimento.

Art. 45. Todos os servidores a que esta Lei se refere serão avaliados anualmente.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual servirá de subsídio para a progressão horizontal do servidor e, também, para o desenvolvimento de instrumentos de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis.

Art. 46. A avaliação de desempenho individual será feita de acordo com os critérios estabelecidos no Artigo 41 e especificados no Anexo V desta Lei.

Parágrafo único. A pontuação de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo V será atribuída ao servidor considerando-se exclusivamente os 12 (doze) meses que antecedem a data da avaliação.

Art. 47. Cabe exclusivamente ao servidor protocolar os certificados de conclusão de curso, no Recursos Humanos do Município, para fins de anotação no respectivo prontuário funcional.

Art. 48. Concluída a avaliação, que será consubstanciada em documento elaborado em consonância com o modelo constante no Anexo VI desta Lei, o servidor terá ciência do seu resultado e assinará o documento.

Protocolo



Art. 49. É assegurado ao servidor avaliado interpor recurso, protocolado junto à Secretaria Municipal de Saúde e dirigido ao Secretário, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da assinatura da avaliação, em caso de discordância do resultado da mesma.

Parágrafo único. O recurso será conhecido e apreciado pelo Secretário Municipal de Saúde que, na hipótese de manter a decisão recorrida, terá 5 (cinco) dias úteis para encaminhá-lo ao Prefeito Municipal, que também terá prazo de 10 (dez) dias úteis para proferir decisão final.

Art. 50. Qualquer dúvida em relação à avaliação de desempenho individual dos servidores deverá ser levada ao conhecimento da Secretaria Municipal de Saúde, que decidirá a respeito.

CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 51. A avaliação dos servidores públicos de que trata esta Lei será realizada com base nos critérios abaixo especificados, para os fins de progressão na carreira:

§ 1º. A avaliação de desempenho considerará:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - produtividade;
- IV - ocorrências disciplinares negativas;
- V - qualificação.

§ 2º. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - assiduidade: o comparecimento diário ao trabalho, sem faltas injustificadas;

II - pontualidade: o cumprimento dos horários estabelecidos, incluindo os horários de entrada, saída e almoço;

III - produtividade: desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas;

IV - ocorrências disciplinares negativas: sanções aplicadas ao servidor em virtude do descumprimento dos preceitos e normas legais, do não desenvolvimento das atividades de sua competência, ou do desrespeito à hierarquia;

V - qualificação: realização de cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e se revelem úteis em face das atribuições do servidor.

Recebido:

[Assinatura]



Art. 52. A avaliação de desempenho para progressão horizontal na carreira será feita de acordo com os critérios estabelecidos no Artigo 50, e especificados no Anexo V desta lei.

§ 1º. O servidor deverá atingir, no mínimo, 70 (setenta) pontos em sua avaliação de desempenho anual.

§ 2º. Para a primeira elevação, após o estágio probatório, a avaliação de desempenho a que se refere o parágrafo anterior será considerada a média das avaliações do estágio probatório. Havendo a hipótese em que a data de admissão do servidor tenha ocorrido no período de 01/07 até 31/12, o servidor não sofrerá prejuízos e deverá apresentar suas titulações até 30/06 do ano corrente.

TÍTULO VI DA VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 53. A Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis promoverá a valorização do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias, assegurando-lhes, nos termos da legislação federal, legislação municipal e em especial da presente Lei:

I - ingresso exclusivamente por processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas situações excepcionais, nos termos da Lei e da Constituição Federal;

II - irredutibilidade de vencimentos;

III - aperfeiçoamento e qualificação;

IV - progressão funcional;

V - concessão de licença ou dispensa para qualificação profissional para cursos de pós-graduação e participação em capacitação profissional, nos termos da Lei.

§ 1º. O servidor público ocupante de cargo de que trata esta Lei, cujo requisito para investidura seja o ensino médio, que completar o curso técnico previsto como requisito de elevação e comprovar essa situação, terá direito a uma progressão horizontal, independentemente do atendimento da exigência contida no inciso II do art. 25 desta Lei.

§ 2º. Para os fins da progressão estabelecida no parágrafo anterior serão considerados os cursos concluídos pelo servidor durante toda a sua vida funcional, desde que os mesmos não tenham sido utilizados para fins de progressão na carreira.

Redatado:



§ 3º. Para fins da progressão horizontal dos servidores, prevista neste artigo, não será considerada a quantidade máxima de cargos.

§ 4º. A progressão horizontal prevista neste artigo terá como base obrigatoriamente a mesma referência de nível ocupada pelo servidor antes da respectiva progressão de classe.

§ 5º. O servidor público só poderá se valer uma única vez das possibilidades de mudança de classe previstos no parágrafo 1º deste artigo.

§ 6º. Somente será considerada documentação apta a comprovar o nível de escolaridade o certificado de conclusão do curso - diploma - devidamente registrado no Ministério da Educação - MEC.

§ 7º. A documentação comprobatória para a elevação deverá ser apresentada até o dia 30 de junho de cada ano, e a progressão de classe do servidor será consignada na Lei Orçamentária do ano seguinte.

§ 8º. Os efeitos financeiros da progressão horizontal, para os servidores que entregaram sua documentação até dia 30 de junho do ano anterior, somente iniciarão no primeiro dia útil do ano subsequente ao apostilamento.

TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 54. O servidor público municipal que prestar novo concurso público no Município de Campo Novo do Parecis e for devidamente empossado, terá direito a somatória do seu tempo de serviço no antigo cargo de provimento efetivo ao novo cargo de provimento efetivo, desde que os períodos sejam contínuos.

§ 1º. No caso previsto no *caput*, o servidor será alocado na classe inicial da tabela salarial do novo cargo, sendo que a posição vertical será aquela correspondente à já ocupada pelo servidor no cargo de provimento efetivo anterior.

§ 2º. Após a localização do servidor, no cargo, na tabela salarial, o mesmo deverá cumprir os mesmos critérios estabelecidos na presente Lei.

§ 3º. Em caso de o enquadramento ocorrer intempestivamente ao período que o servidor adquiriu o seu direito, este deverá ser remunerado retroativamente.

Art. 55. O Poder Executivo Municipal deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Lei, nomear a Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho prevista nesta Lei, que poderá ser a mesma Comissão que avalia os cargos gerais da Administração Pública.

Redatado:





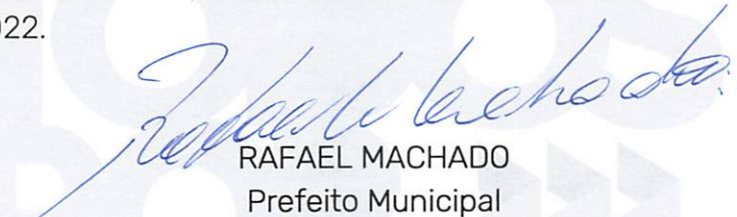
Parágrafo único. Somente será considerada documentação apta a comprovar o nível de escolaridade o diploma devidamente registrado no Ministério da Educação - MEC, ou certificado/atestado de conclusão do curso acompanhado da Portaria de reconhecimento do referido curso pelo MEC, a ser protocolado junto à Coordenadoria de Recursos Humanos do Município.

Art. 56. As despesas decorrentes com a presente Lei correrão por conta de dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 57. No primeiro ano de sua vigência esta Lei poderá ser revista, e as demais revisões posteriores, realizar-se-ão no prazo máximo de 5 (cinco) anos para adaptações que se fizerem necessárias.

Art. 58. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Campo Novo do Parecis, 20 dias do mês de dezembro de 2022.



RAFAEL MACHADO
Prefeito Municipal

Registrado na Secretaria Municipal de Administração, publicado no Diário Oficial do Município/Jornal Oficial Eletrônico dos Municípios do Estado de Mato Grosso, Portal Transparência do Município e por afixação no local de costume, data supra, cumpra-se.



MARCIO ANTÃO CANTERLE
Secretário Municipal de Administração

08	Betuel Sereomowari Tseredza	Professor	Área Indígena
09	Eliezer Daburu Rawa	Professor	Área Indígena
10	Fabio Alves da Silva	Professor	Área Indígena
11	Francisco Tserewadubdza	AAE/Nutrição	Área Indígena
12	Gercina Retsiwa Tserenhwa	Professor	Área Indígena
13	Guimario Tserewapre Tserewatahopu	AAE/Nutrição	Área Indígena
14	Helio Junior Sereparam	Professor	Área Indígena
15	Itamar Rowaa Tserewaadi	Professor	Área Indígena
16	Jocelino Anahoa	Professor	Área Indígena
17	José Fabio Weru Tseru U ra Xavante	Professor	Área Indígena
18	Jurandy Wari iwe	Professor	Área Indígena
19	Laurem Sere Omowe	Professor	Área Indígena
20	Lucinete Wautomodzao	Professor	Área Indígena
21	Luiz Fernando Wano ee	Professor	Área Indígena
22	Luzinaldo Temere Tseruihodze	Professor	Área Indígena
23	Maluvel Inhamria Tsera Omowi	Professor	Área Indígena
24	Marcelino Tsi Eiwa Adi	Professor	Área Indígena
25	Marcolina Roore Momotse	Professor	Área Indígena
26	Maria Agripina Renhario	AAE/Nutrição	Área Indígena
27	Maria das Graças Wautomo Rahorio	Professor	Área Indígena
28	Marizethe Tsinhotseenhere o	AAE/Nutrição	Área Indígena
29	Raul Tseru Uwawe	Professor	Área Indígena
30	Robre Waraire	Professor	Área Indígena
31	Ronaldo Tserenhopo Owe Tsiwamo	Professor	Área Indígena
32	Sidercina Petsitio o	AAE/Nutrição	Área Indígena
33	Teotônio Tsimanawawi Pawe e	AAE/Limpeza	Área Indígena
34	Valerio Tseretsu	Professor	Área Indígena
36	Valmor Sa Hubu Tserewauto	Professor	Área Indígena
37	Vandeir Tsereropre Rairanawe	Professor	Área Indígena
38	Vitator Manuel Tseredao Tserero ori	Professor	Área Indígena
39	Wanderley Wadzatzse Tsimiudo	Professor	Área Indígena
40	William Tsutata	Professor	Área Indígena

II – Revogar parcialmente a Portaria Nº 100 de 02 de março de 2022.

III - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL

Campinápolis - MT, 20 de dezembro de 2022.

JOSÉ BUENO VILELA

Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO NOVO DO PARECIS

DEPARTAMENTO DE LICITAÇÃO EXTRATO DA ATA DE REGISTRO DE PREÇOS Nº 446/2022

PREGÃO ELETRÔNICO 105/2022 – REGISTRO DE PREÇOS

CONTRATANTE: Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis/MT.

FORNECEDOR: BHIO SUPPLY INDUSTRIA E COMERCIO DE EQUIPAMENTOS MEDICOS S/A

CNPJ: 73.297.509/0001-11

VIGÊNCIA: 12 meses, contados a partir de sua publicação.

OBJETOREGISTRO DE PREÇOS para futura e eventual aquisição de materiais e equipamentos hospitalares.

VALOR: R\$ 40.480,00

DEPARTAMENTO DE LEGISLAÇÃO LEI Nº 2.397, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2022.

Autoria: Poder Executivo Municipal

INSTITUI O PLANO DE CARGO, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E DOS AGENTES DE COMBATE ÀS ENDEMIAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO MUNICIPAL** de Campo Novo do Parecis, Estado de Mato Grosso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei cria o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias no Município de Campo Novo do Parecis, conforme dispõe a Lei Municipal nº 1.931, de 29 de maio de 2018, que dispõe sobre o regime jurídico dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, revoga a lei municipal nº 1.491, de 10 de abril de 2012, e a Lei nº 1.573, de 11 de julho de 2013, e dá outras providências.

Art. 2º. Além de submeterem-se primeira e especialmente à Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, aplica-se aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias o regime estatutário disposto na Lei Municipal nº 1.130, de 11 de julho de 2006, naquilo que não contrariar esta Lei.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º. Para efeitos desta Lei, considera-se:

I - plano de carreira: conjunto de diretrizes e normas que informam, disciplinam e estabelecem a estrutura do quadro de pessoal, e a progressão funcional, e estabelece os respectivos vencimentos;

II - carreira: conjunto de classes funcionais escalonadas que enseja a progressão do servidor a cargo superior na estrutura da carreira;

III - cargos públicos: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos.

IV - cargo público efetivo: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos municipais, destinado a ser preenchido por pessoa aprovada e classificada em Processo Seletivo Público.

V - cargo de provimento efetivo: o cargo destinado a ser provido em caráter definitivo, mediante processo seletivo público em classe inicial de determinada carreira, ou mediante progressão, respeitadas as especificidades trazidas pela Lei Federal nº 11.350/2006;

VI - quadro de pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo;

VII - enquadramento: deslocamento de servidor no cargo, em razão da correlação de atribuições, responsabilidades e nível de escolaridade;

VIII - vencimento: retribuição pecuniária legalmente prevista devida pelo exercício do cargo público;

a) vencimento ou vencimento inicial: refere-se à retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

b) faixa de vencimentos: é a escala de padrões de vencimento atribuídos a uma determinada classe;

c) vencimento padrão: refere-se à letra e o nível que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;

d) vencimentos: correspondem ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente adquiridas pelos servidores;

IX - remuneração: consiste no vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;

X - servidor: é toda pessoa física que, legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão, presta serviço remunerado à Administração Pública Municipal;

XI - nível de escolaridade: consiste no nível de educação formal, representado pela conclusão da alfabetização, ensino fundamental, ensino médio, curso técnico e ensino superior, que compreende graduação e pós-graduação (especialização);

XII - progressão funcional: passagem do servidor, titular de cargo de provimento efetivo, para nível ou classe superior, sem mudança de nomenclatura de cargo;

XIII - prontuário funcional: pasta que contém os registros da vida funcional dos servidores, capazes de comprovar direitos decorrentes do seu vínculo com a Administração, e deverá conter todas as informações necessárias para a gestão de Recursos Humanos;

XIV - educação popular em saúde - as práticas político-pedagógicas que decorrem das ações voltadas para a promoção, a proteção e a recuperação da saúde, estimulando o autocuidado, a prevenção de doenças e a promoção da saúde individual e coletiva a partir do diálogo sobre a diversidade de saberes culturais, sociais e científicos e a valorização dos saberes populares, com vistas à ampliação da participação popular no SUS e ao fortalecimento do vínculo entre os trabalhadores da saúde e os usuários do SUS.

TÍTULO II DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS

Art. 4º. O plano de cargos, carreiras e vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias compreende:

I - estrutura das carreiras

II - quadro de pessoal;

III - jornada de trabalho;

IV - formas de provimento dos cargos;

V - plano de carreira;

VI - enquadramento;

VII - sistema de gerenciamento de desempenho;

VIII - da valorização do servidor.

CAPÍTULO I DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS

Art. 5º. As carreiras dos profissionais que trata esta Lei são constituídas de 2 (duas) classes de cargos:

I - o Agente Comunitário de Saúde tem como atribuição o exercício de atividades de prevenção de doenças e de promoção da saúde, a partir dos referenciais da educação popular em saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS que normatizam a saúde preventiva e a atenção básica em saúde, com o objetivo de ampliar o acesso da comunidade assistida às ações e aos serviços de informação, de saúde, de promoção social e de proteção da cidadania, sob supervisão do gestor municipal;

II - o Agente de Combate às Endemias tem como atribuição o exercício de atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do gestor municipal.

§ 1º. O exercício das atividades de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias dar-se-á exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS, na execução das atividades de responsabilidade dos entes federados, mediante vínculo direto com o município de Campo Novo do Parecis.

§ 2º. É essencial e obrigatória a presença de Agentes Comunitários de Saúde na estratégia saúde da família e de Agentes de Combate às Endemias na estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental.

Art. 6º. São atividades típicas do Agente Comunitário de Saúde, em sua área geográfica:

I - realização de visitas domiciliares rotineiras, casa a casa, para a busca de pessoas com sinais ou sintomas de doenças agudas ou crônicas, de agravos ou de eventos de importância para a saúde pública e consequente encaminhamento para a unidade de saúde de referência;

II - a utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural;

III - o detalhamento das visitas domiciliares, com coleta e registro de dados relativos a suas atribuições, para fim exclusivo de controle e planejamento das ações de saúde;

IV - a mobilização da comunidade e o estímulo à participação nas políticas públicas voltadas para as áreas de saúde e socioeducacional;

V - a realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para acolhimento e acompanhamento:

a) da gestante, no pré-natal, no parto e no puerpério; b) da lactante, nos seis meses seguintes ao parto; c) da criança, verificando seu estado vacinal e a evolução de seu peso e de sua altura; d) do adolescente, identificando suas necessidades e motivando sua participação em ações de educação em saúde, em conformidade com o previsto na Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); e) da pessoa idosa, desenvolvendo ações de promoção de saúde e de prevenção de quedas e acidentes domésticos e motivando sua participação em atividades físicas e coletivas; f) da pessoa em sofrimento psíquico; g) da pessoa com dependência química de álcool, de tabaco ou de outras drogas; h) da pessoa com sinais ou sintomas de alteração na cavidade bucal; i) dos grupos homossexuais e transexuais, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças; j) da mulher e do homem, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças;

VI - realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para identificação e acompanhamento:

a) de situações de risco à família; b) de grupos de risco com maior vulnerabilidade social, por meio de ações de promoção da saúde, de prevenção de doenças e de educação em saúde; c) do estado vacinal da gestante, da pessoa idosa e da população de risco, conforme sua vulnerabilidade e com consonância com o previsto no calendário nacional de vacinação; VII - o acompanhamento de condicionalidades de programas sociais, em parceria com os Centros de Referência de Assistência Social (Cras). § 1º. No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, desde que o Agente Comunitário de Saúde tenha concluído curso técnico e tenha disponíveis os equipamentos adequados, são atividades do agente, em sua área geográfica de atuação, assistidas por profissionais de saúde de nível superior, membro da equipe: I - a aferição da pressão arterial, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência; II - a medição de glicemia capilar, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência; III - a aferição de temperatura axilar, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, com o devido encaminhamento do paciente, quando necessário, para a unidade de saúde de referência; IV - a orientação e o apoio, em domicílio, para a correta administração de medicação de paciente em situação de vulnerabilidade;

V - a verificação antropométrica.

§ 2º. No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, são consideradas atividades do Agente Comunitário de Saúde compartilhadas com os demais membros da equipe, em sua área geográfica de atuação:

I - a participação no planejamento e no mapeamento institucional, social e demográfico;

II - a consolidação e a análise de dados obtidos nas visitas domiciliares;

III - a realização de ações que possibilitem o conhecimento, pela comunidade, de informações obtidas em levantamentos socioepidemiológicos realizados pela equipe de saúde;

IV - a participação na elaboração, na implantação, na avaliação e na reprogramação permanente dos planos de ação para o enfrentamento de determinantes do processo saúde-doença;

V - a orientação de indivíduos e de grupos sociais quanto a fluxos, rotinas e ações desenvolvidos no âmbito da atenção básica em saúde;

VI - o planejamento, o desenvolvimento e a avaliação de ações em saúde;

VII - o estímulo à participação da população no planejamento, no acompanhamento e na avaliação de ações locais em saúde.

Art. 7º. São consideradas atividades típicas do Agente de Combate às Endemias, em sua área geográfica de atuação:

I - desenvolvimento de ações educativas e de mobilização da comunidade relativas à prevenção e ao controle de doenças e agravos à saúde;

II - realização de ações de prevenção e controle de doenças e agravos à saúde, em interação com o Agente Comunitário de Saúde e a equipe de atenção básica;

III - identificação de casos suspeitos de doenças e agravos à saúde e encaminhamento, quando indicado, para a unidade de saúde de referência, assim como comunicação do fato à autoridade sanitária responsável;

IV - divulgação de informações para a comunidade sobre sinais, sintomas, riscos e agentes transmissores de doenças e sobre medidas de prevenção individuais e coletivas;

V - realização de ações de campo para pesquisa entomológica, malacológica e coleta de reservatórios de doenças;

VI - cadastramento e atualização da base de imóveis para planejamento e definição de estratégias de prevenção e controle de doenças;

VII - execução de ações de prevenção e controle de doenças, com a utilização de medidas de controle químico e biológico, manejo ambiental e outras ações de manejo integrado de vetores;

VIII - execução de ações de campo em projetos que visem a avaliar novas metodologias de intervenção para prevenção e controle de doenças;

IX - registro das informações referentes às atividades executadas, de acordo com as normas do SUS;

X - identificação e cadastramento de situações que interfiram no curso das doenças ou que tenham importância epidemiológica relacionada principalmente aos fatores ambientais;

XI - mobilização da comunidade para desenvolver medidas simples de manejo ambiental e outras formas de intervenção no ambiente para o controle de vetores.

§ 1º. É considerada atividade dos Agentes de Combate às Endemias assistida por profissional de nível superior e condicionada à estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental e de atenção básica a participação:

I - no planejamento, execução e avaliação das ações de vacinação animal contra zoonoses de relevância para a saúde pública normatizadas pelo Ministério da Saúde, bem como na notificação e na investigação de eventos adversos temporariamente associados a essas vacinações;

II - na coleta de animais e no recebimento, no acondicionamento, na conservação e no transporte de espécimes ou amostras biológicas de animais, para seu encaminhamento aos laboratórios responsáveis pela identificação ou diagnóstico de zoonoses de relevância para a saúde pública no município;

III - na necropsia de animais com diagnóstico suspeito de zoonoses de relevância para a saúde pública, auxiliando na coleta e no encaminhamento de amostras laboratoriais, ou por meio de outros procedimentos pertinentes;

IV - na investigação diagnóstica laboratorial de zoonoses de relevância para a saúde pública;

V - na realização do planejamento, desenvolvimento e execução de ações de controle da população de animais, com vistas ao combate à propagação de zoonoses de relevância para a saúde pública, em caráter excepcional, e sob supervisão da coordenação da área de vigilância em saúde.

§ 2º. O agente de Combate às Endemias poderá participar, mediante treinamento adequado, da execução, da coordenação ou da supervisão das ações de vigilância epidemiológica e ambiental.

Art. 8º. O Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias realizarão atividades de forma integrada, desenvolvendo mobilizações sociais por meio da educação popular em saúde, dentro de sua área geográfica de atuação, especialmente nas seguintes situações:

I - na orientação da comunidade quanto à adoção de medidas simples de manejo ambiental para o controle de vetores, de medidas de proteção individual e coletiva e de outras ações de promoção de saúde, para a prevenção de doenças infecciosas, zoonoses, doenças de transmissão vetorial e agravos causados por animais peçonhentos;

II - no planejamento, na programação e no desenvolvimento de atividades de vigilância em saúde, de forma articulada com as equipes de saúde da família;

III - na identificação e no encaminhamento, para a unidade de saúde de referência, de situações que, relacionadas a fatores ambientais, interfiram no curso de doenças ou tenham importância epidemiológica;

IV - na realização de campanhas ou de mutirões para o combate à transmissão de doenças infecciosas e a outros agravos.

§ 1º. Deverão ser observadas as ações de segurança e de saúde do trabalhador, notadamente o uso de equipamentos de proteção individual e a realização dos exames de saúde operacional, na execução das atividades.

§ 2º. O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo Federal, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento.

CAPÍTULO II DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 9º. O quadro permanente dos Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, com as descrições e os requisitos exigidos para a investidura dos cargos de nível médio e/ou fundamental, nos termos desta Lei.

Art. 10. Os cargos objeto desta Lei ficam distribuídos em 40 (quarenta) níveis e 5 (cinco) classes.

§ 1º. O nível indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão vertical.

§ 2º. A classe indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão horizontal.

CAPÍTULO III DA SÉRIE DE CLASSES DOS CARGOS DA CARREIRA

Art. 11. A série de classes dos cargos que compõem a carreira dos servidores objeto desta Lei estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras maiúsculas assim descritas:

I - Agente Comunitário de Saúde:

a) Classe A: habilitação em ensino médio; b) Classe B: requisito da Classe A, mais 200 (duzentas) horas de cursos de capacitação, correlacionados com a área de atuação; c) Classe C: habilitação em Curso Técnico de, no mínimo, 1.200 (mil e duzentas) horas, correlacionada com a área de atuação; d) Classe D: habilitação em grau de ensino superior, correlacionada com a área de atuação; e) Classe E: requisito da classe D, mais título de especialista de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

II - Agente de Combate à Endemias:

a) Classe A: habilitação em ensino médio; b) Classe B: requisito da Classe A, mais 200 (duzentas) horas de cursos de capacitação, correlacionados com a área de atuação; c) Classe C: habilitação em Curso Técnico de, no mínimo, 1.200 (mil e duzentas) horas, correlacionada com a área de atuação; d) Classe D: habilitação em grau de ensino superior, correlacionada com a área de atuação; e) Classe E: requisito da classe D, mais título de especialista de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação; CAPÍTULO IV DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 12. A jornada de trabalho dos servidores objeto desta Lei é de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais exigida será integralmente dedicada às ações e aos serviços de promoção da saúde, de vigilância epidemiológica e ambiental e de combate a endemias em prol das famílias e das comunidades assistidas, no âmbito dos respectivos territórios de atuação, e assegurará aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias participação nas atividades de planejamento e avaliação de ações, de detalhamento das atividades, de registro de dados e de reuniões de equipe, sendo, portanto, vedada sua nomeação a cargo em comissão.

§ 2º. Os servidores escalados para trabalhar em regime de plantão farão jus ao crédito respectivo em seu banco de horas, de forma simples, devendo a jornada de trabalho ser normalmente registrada nos relógios biométricos ou nos cartões de ponto, conforme o caso.

§ 3º. O banco de horas deverá seguir o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 13. O Secretário de Saúde, sempre que necessário, poderá autorizar a realização de horas extras, as quais serão realizadas exclusivamente, no montante e pelo período expressamente autorizado, em conformidade com o previsto nos artigos 83 a 87 da Lei nº 1.130, de 11 de junho de 2006 e alterações posteriores.

Parágrafo único. Os servidores designados para desempenhar função gratificada, não farão jus à percepção do adicional por horas extras de trabalho, conforme art. 86 da Lei nº 1.130, de 11 de junho de 2006, bem como ao banco de horas disposto no § 3º do art. 12 desta Lei.

Art. 14. O servidor que realizar horas extras à jornada de trabalho, sem autorização do Secretário de Saúde, não receberá por elas e estará passível de punição disciplinar, sempre garantidos os princípios do contraditório e da ampla defesa.

CAPÍTULO V

INSALUBRIDADE

Art. 15. O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade sobre os vencimentos básicos.

Art. 16. Haverá permanente controle da atividade de servidor em locais considerados insalubres.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, dos locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre.

CAPÍTULO VI DOS REQUISITOS BÁSICOS PARA A INVESTIDURA NO CARGO

Art. 17. A investidura nos cargos objeto desta Lei dar-se-á mediante a aprovação em processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício das atividades, que atenda aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, considerando ainda:

I - ser brasileiro nato ou naturalizado e, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos, nos termos do § 1º do artigo 12 da Constituição Federal;

II - estar em gozo dos direitos civis e políticos;

III - estar quite com as obrigações militares, em caso de candidato do sexo masculino;

IV - estar quite com as obrigações eleitorais;

V - ter idade mínima de 18 anos completos ou ser emancipado até a data da posse;

VI - ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo/área/especialidade;

VII - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação inicial, com carga horária mínima de quarenta horas;

VIII - ter concluído o ensino médio.

Parágrafo único. Quando não houver candidato inscrito que preencha o requisito previsto no inciso VIII do *caput* deste artigo, poderá ser admitida a contratação de candidato com ensino fundamental, que deverá comprovar a conclusão do ensino médio no prazo máximo de 3 (três) anos.

Art. 18. O agente comunitário de saúde deverá residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público, sendo vedada sua atuação fora de sua área geográfica.

§ 1º. Ao município compete a definição da área geográfica a que se refere o *caput* deste artigo, devendo:

I - observar os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde;

II - considerar a geografia e a demografia da região, com distinção de zonas urbanas e rurais;

III - flexibilizar o número de famílias e de indivíduos a serem acompanhados, de acordo com as condições de acessibilidade local e de vulnerabilidade da comunidade assistida.

§ 2º. A área geográfica a que se refere o *caput* deste artigo será alterada quando houver risco à integridade física do Agente Comunitário de Saúde ou de membro de sua família decorrente de ameaça por parte de membro da comunidade onde reside e atua.

§ 3º. Caso o Agente Comunitário de Saúde adquira casa própria fora da área geográfica de sua atuação, será excepcionado o disposto no *caput* deste artigo e mantida sua vinculação à mesma equipe de saúde da família em que esteja atuando, podendo ser remanejado, na forma de reglamento para equipe atuante na área onde está localizada a casa adquirida.

Art. 19. Compete ao município a definição do número de imóveis a serem fiscalizados pelo Agente de Combate às Endemias, observados os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde e os seguintes:

I - condições adequadas de trabalho;

II - geografia e demografia da região, com distinção de zonas urbanas e rurais;

III - flexibilização do número de imóveis, de acordo com as condições de acessibilidade local.

Art. 20. Comprovada a existência de vagas a serem preenchidas, e a inexistência de candidatos aprovados em processo seletivo público ainda em vigor, deverá ser realizado novo processo seletivo público para preenchimento das vagas existentes, observada a conveniência da Administração.

Parágrafo único. O prazo de validade do processo seletivo público será aquele fixado no edital, que não excederá a 2 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 21. O estágio probatório será de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, a contar da data do início do exercício, durante o qual será pro-

cedida avaliação especial de desempenho pela Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho instituída para essa finalidade, nos termos estabelecidos na Lei nº 1.130/2006, e alterações posteriores.

Art. 22. Ressalvadas as hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais para os casos de demissão, a administração pública somente poderá extinguir unilateralmente o contrato do Agente Comunitário de Saúde ou do Agente de Combate às Endemias na ocorrência de uma das seguintes hipóteses:

I - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

II - necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei Federal nº 9.801, de 14 de junho de 1999;

III - insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para a continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas;

IV - em caso de extinção do programa governamental ou cessação dos repasses financeiros, os servidores deverão ser relocados a locais em que poderão desenvolver suas respectivas funções, mantendo na íntegra seus vencimentos e plano de carreira.

Parágrafo único. No caso do Agente Comunitário de Saúde, o contrato também poderá ser rescindido unilateralmente na hipótese de não atendimento ao disposto no *caput* do art. 16 desta Lei, ou em função de apresentação de declaração falsa de residência.

TÍTULO III DO PLANO DE CARREIRA CAPÍTULO I DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 23. Ressalvado o provimento inicial mediante prévia aprovação em processo seletivo público, o servidor poderá progredir funcionalmente mediante:

I - progressão vertical, caracterizada pela mudança sequencial de nível, representado por números ordinais, sem alteração da denominação do cargo;

II - progressão horizontal, caracterizada pela mudança sequencial de classe na respectiva carreira, representada por letras do alfabeto, sem alteração da denominação do cargo.

Parágrafo único. O vencimento do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias, sob nenhuma hipótese, poderá ser inferior ao valor fixado como piso salarial pelo Governo Federal.

Seção I Da Progressão Vertical

Art. 24. Cumprido o período do estágio probatório, de 3 (três) anos, a progressão vertical se dará anualmente.

§ 1º. Para os efeitos da contagem de tempo para a progressão vertical, considerar-se-á como de efetivo exercício o afastamento por motivos de:

I - férias;

II - participação em programa de treinamento ou capacitação, oferecido pela Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis ou por esta autorizada, quando custeado pelo próprio servidor;

III - candidatura a cargo eletivo, nos termos dos artigos 130 e 131 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;

IV - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal, quando houver compatibilidade de horário entre o exercício e o do cargo público;

V - júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

VI - estudo no Brasil ou no exterior, quando autorizado o afastamento pelo Prefeito Municipal, observado o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, desde que o objeto do estudo guarde relação com as atividades desempenhadas pelo servidor;

VII - licenças e concessões:

a) à gestante, à adotante e à paternidade; b) por motivo de casamento por 08 (oito) dias; c) por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrastra, enteado(a), genro, nora, sogro, sogra, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias; d) para tratamento da própria saúde, até o limite de 18 (dezoito) meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis; e) para o desempenho de mandato classista, nos termos do art. 133 e parágrafos da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores; f) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional; g) por convocação para o serviço militar; h) por motivo de doença em pessoa da família, concedida nos termos do artigo 114 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores; i) prêmio por assiduidade, concedida nos termos dos artigos 116 a 124 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores; j) por motivo de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, em 1 (um) dia; VIII - ausências do servidor estudante para a realização comprovada de provas e exames;

IX - recolhimento à prisão, se absolvido no final;

X - prisão preventiva, se absolvido no final.

§ 2º. Para fins de aposentadoria na progressão vertical considerar-se-á a proporcionalidade do tempo de serviço nos vencimentos a que o servidor se encontrar na data da homologação da aposentadoria. § 3º. Nos casos não abrangidos pela alínea "c" do inciso VI do § 1º do presente artigo, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que deverá ser apostilado na ficha funcional do servidor requerente. **Art. 25.** A cada progressão vertical, representada pela mudança de nível na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente do nível subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor. **Art. 26.** A progressão vertical será automática e produzirá efeitos no mês subsequente daquele em que o servidor completou o requisito de tempo.

Seção II Da Progressão Horizontal

Art. 27. A progressão horizontal, obedecidos a critérios objetivos de avaliação do servidor, será efetuada considerando-se de forma integrada:

I - ter concluído o estágio probatório;

II - realização de cursos de extensão ou aperfeiçoamento, na área de atuação do servidor, carga horária mínima de 8 (oito) horas.

III - não ter mais de 2 (duas) faltas injustificadas pelo servidor e chefia imediata, a cada ano;

IV - não ter sofrido mais de 3 (três) sanções administrativas disciplinares de advertência, devidamente apurada por Processo Administrativo Disciplinar, prevista no Estatuto dos Funcionários Públicos da Administração Direta de Campo Novo do Parecis, a cada 24 (vinte e quatro) meses;

V - não somar mais de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas, sem autorização da chefia imediata, a cada ano.

§ 1º. Os títulos de graduação, pós-graduação, especialização, cursos de extensão ou aperfeiçoamento somente serão considerados para os fins da progressão horizontal quando tiverem relação direta com a atuação profissional do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, considerando-se, ainda, a utilidade do curso realizado em face da atual lotação do servidor.

§ 2º. É obrigação do servidor protocolar o comprovante de conclusão do curso realizado, junto à Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração demonstrando a compatibilidade entre o conteúdo do curso e as funções por ele desempenhadas.

§ 3º. Os cursos realizados antes da edição da presente Lei poderão ser apresentados até 6 (seis) meses após a publicação da mesma.

§ 4º. Cada curso apresentado pelo servidor só será computado uma única vez.

§ 5º. Serão computados apenas os títulos de curso técnico, graduação, pós-graduação, especialização, cursos ou aperfeiçoamento concluídos em, no máximo, 5 (cinco) anos antes da posse.

Art. 28. A progressão horizontal por titulação profissional é a passagem do servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta Lei, de uma classe para outra no mesmo cargo, em virtude de comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento, e/ou qualificação, e/ou capacitação profissional exigida para a respectiva classe, observado o cumprimento do intervalo mínimo de 2 (dois) anos de uma classe para outra.

§ 1º. As classes serão representadas por letras dentro de cada nível que compõem a progressão horizontal.

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

Art. 29. Na progressão horizontal observar-se-á obrigatoriamente, a mesma referência de nível ocupada pelo servidor antes da respectiva progressão de classe.

Art. 30. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente da classe subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

Art. 31. A progressão horizontal somente produzirá efeitos a partir da data do respectivo apostilamento que será formalizado, conforme modelo constante do Anexo III, desta Lei.

Art. 32. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente da classe subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

TÍTULO IV

DO ENQUADRAMENTO

Art. 33. O enquadramento constitui direito pessoal do servidor ocupante de cargo do quadro permanente da Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis, que possua a habilitação necessária, respeitado eventual direito adquirido decorrente de sua investidura.

Art. 34. O enquadramento de que trata este Título será efetuado de acordo com os seguintes critérios:

- I - ter a investidura no cargo nos termos desta Lei;
- II - ter escolaridade compatível entre o cargo de origem e o cargo objeto do enquadramento;
- III - compatibilidade de atribuições entre as atividades do cargo ocupado na data da promulgação desta Lei e do cargo objeto do enquadramento.

Art. 35. No enquadramento do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo será considerado o seu tempo de efetivo exercício na Prefeitura de Campo Novo do Parecis e o nível de escolaridade atual do servidor.

Art. 36. Não haverá redução de vencimentos em decorrência do enquadramento efetuado por esta Lei.

Art. 37. O enquadramento na tabela salarial dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que estiverem, na data de promulgação desta Lei, no exercício de funções gratificadas ou em cargos de provimento em comissão, será efetuado considerando o vencimento padrão do cargo efetivo do servidor.

Art. 38. O enquadramento de que trata este Título será formalizado por apostila ao título de nomeação do servidor conforme modelo anexo desta Lei.

CAPÍTULO I

DA COMISSÃO DE ENQUADRAMENTO

Art. 39. Fica criada uma Comissão de Enquadramento que será constituída paritariamente entre membros indicados pelo Governo Municipal e representante dos Servidores Públicos Municipais, num total de 4 (quatro) membros formalmente nomeados através de portaria.

Parágrafo único. O Governo Municipal e a entidade sindical representativa dos servidores municipais deverão apresentar ao Secretário Municipal de Administração os nomes dos representantes escolhidos para compor a Comissão de Enquadramento.

CAPÍTULO II

DOS PRAZOS

Art. 40. O prazo de duração dos trabalhos da comissão de enquadramento será de 45 (quarenta e cinco) dias, assim distribuídos:

I - prazo de enquadramento: 20 (vinte) dias, contados da publicação do ato de nomeação da Comissão de Enquadramento;

II - prazo de apresentação de recursos ao enquadramento: 5 (cinco) dias, contados da publicação do ato de enquadramento;

III - prazo máximo de resposta aos recursos previstos no Inciso II: 5 (cinco) dias, contados da apresentação formal do recurso;

IV - prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no Inciso III de 5 (cinco) dias, contados da publicação da decisão;

V - prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no Inciso IV de 5 (cinco) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§ 1º. terminado o enquadramento preliminar dos servidores, realizado pela Comissão de Enquadramento prevista nesta Lei, o Governo Municipal fará a publicação no meio de comunicação competente, abrindo formalmente o prazo de recurso.

§ 2º. Passado o prazo do recurso respectivo, será publicado ato do Chefe do Poder Executivo, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

TÍTULO V DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO CAPÍTULO I DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 41. A responsabilidade pela avaliação do servidor efetivo cabe à Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, havendo a possibilidade de utilizar a mesma Comissão nomeada para avaliação dos demais servidores municipais, subordinados à Lei Municipal nº 1.822/2016 e seguirá as regras do art. 45 desta Lei.

Art. 42. A constatação da assiduidade, pontualidade e produtividade do servidor será encaminhada pela chefia imediata à Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, que encaminhará anualmente a Coordenação de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, declaração contendo informações sobre o servidor, conforme modelo constante do Anexo V desta Lei.

Parágrafo único. A qualquer tempo a Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho poderá diligenciar para averiguar a conformidade das informações prestadas.

Art. 43. A constatação das ocorrências disciplinares negativas e da qualificação dos servidores será feita pela própria Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, por meio de consulta ao prontuário funcional do servidor.

Art. 44. A Comissão de Avaliação e Desempenho após avaliar o desempenho individual dos servidores a que esta Lei se refere emitirá avaliação final, conforme modelo constante do Anexo VI desta Lei, que será anexada ao prontuário dos servidores avaliados, custodiado na Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho individual dos servidores serão processadas independentemente de seu requerimento.

Art. 45. Todos os servidores a que esta Lei se refere serão avaliados anualmente.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual servirá de subsídio para a progressão horizontal do servidor e, também, para o desenvolvimento de instrumentos de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis.

Art. 46. A avaliação de desempenho individual será feita de acordo com os critérios estabelecidos no Artigo 41 e especificados no Anexo V desta Lei.

Parágrafo único. A pontuação de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo V será atribuída ao servidor considerando-se exclusivamente os 12 (doze) meses que antecedem a data da avaliação.

Art. 47. Cabe exclusivamente ao servidor protocolar os certificados de conclusão de curso, no Recursos Humanos do Município, para fins de anotação no respectivo prontuário funcional.

Art. 48. Concluída a avaliação, que será consubstanciada em documento elaborado em consonância com o modelo constante no Anexo VI desta Lei, o servidor terá ciência do seu resultado e assinará o documento.

Art. 49. É assegurado ao servidor avaliado interpor recurso, protocolado junto à Secretaria Municipal de Saúde e dirigido ao Secretário, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da assinatura da avaliação, em caso de discordância do resultado da mesma.

Parágrafo único. O recurso será conhecido e apreciado pelo Secretário Municipal de Saúde que, na hipótese de manter a decisão recorrida, terá 5 (cinco) dias úteis para encaminhá-lo ao Prefeito Municipal, que também terá prazo de 10 (dez) dias úteis para proferir decisão final.

Art. 50. Qualquer dúvida em relação à avaliação de desempenho individual dos servidores deverá ser levada ao conhecimento da Secretaria Municipal de Saúde, que decidirá a respeito.

CAPÍTULO II DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 51. A avaliação dos servidores públicos de que trata esta Lei será realizada com base nos critérios abaixo especificados, para os fins de progressão na carreira:

§ 1º. A avaliação de desempenho considerará:

I - assiduidade;

II - pontualidade;

III - produtividade;

IV - ocorrências disciplinares negativas;

V - qualificação.

§ 2º. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - assiduidade: o comparecimento diário ao trabalho, sem faltas injustificadas;

II - pontualidade: o cumprimento dos horários estabelecidos, incluindo os horários de entrada, saída e almoço;

III - produtividade: desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas;

IV - ocorrências disciplinares negativas: sanções aplicadas ao servidor em virtude do descumprimento dos preceitos e normas legais, do não desenvolvimento das atividades de sua competência, ou do desrespeito à hierarquia;

V - qualificação: realização de cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e se revelem úteis em face das atribuições do servidor.

Art. 52. A avaliação de desempenho para progressão horizontal na carreira será feita de acordo com os critérios estabelecidos no Artigo 50, e especificados no Anexo V desta lei.

§ 1º. O servidor deverá atingir, no mínimo, 70 (setenta) pontos em sua avaliação de desempenho anual.

§ 2º. Para a primeira elevação, após o estágio probatório, a avaliação de desempenho a que se refere o parágrafo anterior será considerada a média das avaliações do estágio probatório. Havendo a hipótese em que a data de admissão do servidor tenha ocorrido no período de 01/07 até 31/12, o servidor não sofrerá prejuízos e deverá apresentar suas titulações até 30/06 do ano corrente.

TÍTULO VI DA VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 53. A Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis promoverá a valorização do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias, assegurando-lhes, nos termos da legislação federal, legislação municipal e em especial da presente Lei:

I - ingresso exclusivamente por processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas situações excepcionais, nos termos da Lei e da Constituição Federal;

II - irredutibilidade de vencimentos;

III - aperfeiçoamento e qualificação;

IV - progressão funcional;

V - concessão de licença ou dispensa para qualificação profissional para cursos de pós-graduação e participação em capacitação profissional, nos termos da Lei.

§ 1º. O servidor público ocupante de cargo de que trata esta Lei, cujo requisito para investidura seja o ensino médio, que completar o curso técnico previsto como requisito de elevação e comprovar essa situação, terá direito a uma progressão horizontal, independentemente do atendimento da exigência contida no inciso II do art. 25 desta Lei.

§ 2º. Para os fins da progressão estabelecida no parágrafo anterior serão considerados os cursos concluídos pelo servidor durante toda a sua vida funcional, desde que os mesmos não tenham sido utilizados para fins de progressão na carreira.

§ 3º. Para fins da progressão horizontal dos servidores, prevista neste artigo, não será considerada a quantidade máxima de cargos.

§ 4º. A progressão horizontal prevista neste artigo terá como base obrigatoriamente a mesma referência de nível ocupada pelo servidor antes da respectiva progressão de classe.

§ 5º. O servidor público só poderá se valer uma única vez das possibilidades de mudança de classe previstos no parágrafo 1º deste artigo.

§ 6º. Somente será considerada documentação apta a comprovar o nível de escolaridade o certificado de conclusão do curso - diploma - devidamente registrado no Ministério da Educação - MEC.

§ 7º. A documentação comprobatória para a elevação deverá ser apresentada até o dia 30 de junho de cada ano, e a progressão de classe do servidor será consignada na Lei Orçamentária do ano seguinte.

§ 8º. Os efeitos financeiros da progressão horizontal, para os servidores que entregaram sua documentação até dia 30 de junho do ano anterior,

somente iniciarão no primeiro dia útil do ano subsequente ao apostilamento.

TÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 54. O servidor público municipal que prestar novo concurso público no Município de Campo Novo do Parecis e for devidamente empossado, terá direito a somatória do seu tempo de serviço no antigo cargo de provimento efetivo ao novo cargo de provimento efetivo, desde que os períodos sejam contínuos.

§ 1º. No caso previsto no *caput*, o servidor será alocado na classe inicial da tabela salarial do novo cargo, sendo que a posição vertical será aquela correspondente à já ocupada pelo servidor no cargo de provimento efetivo anterior.

§ 2º. Após a localização do servidor, no cargo, na tabela salarial, o mesmo deverá cumprir os mesmos critérios estabelecidos na presente Lei.

§ 3º. Em caso de o enquadramento ocorrer intempestivamente ao período que o servidor adquiriu o seu direito, este deverá ser remunerado retroativamente.

Art. 55. O Poder Executivo Municipal deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Lei, nomear a Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho prevista nesta Lei, que poderá ser a mesma Comissão que avalia os cargos gerais da Administração Pública.

Parágrafo único. Somente será considerada documentação apta a comprovar o nível de escolaridade o diploma devidamente registrado no Ministério da Educação - MEC, ou certificado/atestado de conclusão do curso acompanhado da Portaria de reconhecimento do referido curso pelo MEC, a ser protocolado junto à Coordenadoria de Recursos Humanos do Município.

Art. 56. As despesas decorrentes com a presente Lei correrão por conta de dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 57. No primeiro ano de sua vigência esta Lei poderá ser revista, e as demais revisões posteriores, realizar-se-ão no prazo máximo de 5 (cinco) anos para adaptações que se fizerem necessárias.

Art. 58. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Campo Novo do Parecis, 20 dias do mês de dezembro de 2022.

RAFAEL MACHADO Prefeito Municipal

Registrado na Secretaria Municipal de Administração, publicado no Diário Oficial do Município/Jornal Oficial Eletrônico dos Municípios do Estado de Mato Grosso, Portal Transparência do Município e por afixação no local de costume, data supra, cumpra-se.

MARCIO ANTÃO CANTERLE Secretário Municipal de Administração

FUNDO DE PREVIDENCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CAMPO NOVO DO PARECIS - MT PORTARIA Nº 094, DE 13 DE ZEMBRO DE 2022 - FUNSEM

DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE EM RAZÃO DO FALECIMENTO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL DOMINGOS SAVIO BELO DO NASCIMENTO EM FAVOR DA DEPENDENTE ROZÉLHA BARBOSA DA SILVA.

O DIRETOR EXECUTIVO DO FUNSEM – FUNDO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE CAMPO NOVO DO PARECIS ESTADO DE MATO GROSSO, no uso de suas atribuições legais e nos termos do Acórdão da Turma Recursal Única do Juizado Especial Cível e Criminal do Tribunal do Estado de Mato Grosso, prolatado nos autos do Processo/PJE nº 1001863-06.2021.8.11.0050, sob a Relatoria do Excelentíssimo Senhor Doutor Juiz de Direito Marcelo Sebastião Prado de Moraes, e com fundamento no Art. 40, § 7º, inciso II, cumulado com o art.

4º, § 9º da Emenda Constitucional de nº 103 de 12 de novembro de 2019, e os artigos 7º, Art. 25, inciso II, e Art. 26, inciso II, todos da Lei Municipal nº 1.170/2007, de 09 de maio de 2007, Resolve:

Art. 1º Conceder o benefício de Pensão por Morte com proventos integrais em favor da Sra. Rozélha Barbosa da Silva, portadora da Cédula de Identidade 1816631-8 SSP/MT, inscrita no CPF sob nº 010.750.341-75, em razão do falecimento do servidor público municipal Domingo Savio Belo do Nascimento, ocorrido em 06 de julho de 2016, o qual era inscrito na matrícula do órgão de origem nº 549 e portador do CPF nº 892.860.571-72, pensão por morte sem rateio, a partir do dia 12 de março de 2021, data do requerimento administrativo, conforme julgamento de mérito do Processo Judicial/PJE nº 1001863-06.2021.8.11.0050, até posterior deliberação.

Art. 2º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos a partir de 12 de março 2021.

Registre, publique e cumpra-se.

SANDRO SILVIO CATTANEO

Diretor Executivo/Gestor Financeiro – FUNSEM

Homologo:

RAFAEL MACHADO

Prefeito Municipal

FUNDO DE PREVIDENCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE CAMPO NOVO DO PARECIS - MT PORTARIA Nº 091, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2022 - FUNSEM

DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DO BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO, COM PROVENTOS INTEGRAIS EM FAVOR DA SRA. LUIZA CRISTINA LOPES.

O DIRETOR EXECUTIVO DO FUNSEM – FUNDO DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE CAMPO NOVO DO PARECIS ESTADO DE MATO GROSSO, no uso de suas atribuições legais e nos termos do Art. 3º, incisos I, II, III e parágrafo único da Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005, cumulado com o Art. 4º, § 9º da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de dezembro de 2019, Art. 86, inciso I, II, III e parágrafo único da Lei Municipal nº. 1.170, de 09 de maio de 2007 e da Lei Municipal nº 2.084/2019, cumulado com os Decretos Executivos nº 001/2022, nº 037/2022 e nº 159/2022. Resolve:

Art. 1º Conceder o benefício de Aposentadoria por Tempo de Contribuição, com proventos integrais em favor da servidora Sra. Luiza Cristina Lopes, servidora pública municipal, efetiva no cargo de Professora, Classe "C", Nível "27", lotada na Secretaria Municipal de Educação, devidamente matriculada sob o nº 147, inscrita no CPF sob nº 460.287.731-15, contando com um total de 12.161 dias, que corresponde à 33 anos, 03 meses e 26 dias contributivos, conforme o processo nº 2022.04.30246P, até posterior deliberação.

Art. 2º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a partir de 19 de Dezembro de 2022.

Registre, publique e cumpra-se.

SANDRO SILVIO CATTANEO

Direto Executivo/Gestor Financeiro – FUNSEM

Homologo:

RAFAEL MACHADO

Prefeito Municipal Interino