

Lei nº 966, de 15 de dezembro de 2010.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Eusébio e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE EUSÉBIO-CE:

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

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º- Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Eusébio para os servidores do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Saúde, obedecendo às diretrizes desta Lei e dos 09 (nove) Anexos que a integram.

§1º Este Plano de Cargos, Carreiras e Salários a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se exclusivamente aos servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde.

§2º Aos aposentados e pensionistas abrangidos por esta Lei serão assegurados, quando lhes forem atribuídas, as seguintes vantagens:

- I- Nova classificação do vencimento base na matriz salarial hierárquica, para fins de enquadramento;
- II- Cálculo das gratificações quando as mesmas já forem percebidas;

Art.2º- O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) dos servidores do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Saúde tem como princípios e diretrizes:

- I. Investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;
- II. Estímulo a oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários a demanda oriunda dos servidores, bem como o desenvolvimento institucional;
- III. Organização dos cargos e/ou funções e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento organizacional da Secretaria Municipal de Saúde;

CAPÍTULO II - DOS CONCEITOS

Art.3º- Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes conceitos:

PREFEITURA MUNICIPAL DE EUSÉBIO

Rua: Edmilson Pinheiro, 150 - Bairro Autódromo - CEP: 61.760-000

Fone: (85) 3260.1052 - CNPJ: 23.563.067/000130

Eusébio - Ceará - Brasil



- I- Profissionais de saúde são todos aqueles que, estando ou não ocupados no setor de saúde, detêm formação profissional específica, qualificação prática ou acadêmica para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde;
- II- Trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção a saúde nos estabelecimentos de saúde ou atividades de saúde, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor, o princípio de que trata este inciso, considera o processo seletivo público enquanto meio de ingresso no serviço para os agentes de saúde e agentes de combate às endemias
- III- Plano de Cargos e Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores integrantes do quadro efetivo da Secretaria Municipal da Saúde, titulares de cargos e funções que integram determinada carreira, constituindo-se num instrumento de gestão do órgão;
- IV- Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos/funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados;
- V- Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento;
- VI- Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, provido de concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;
- VII- Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor. Para este Plano de Cargos e Carreiras e Salários, a função pode ter a característica de ser extinta ao vagar;
- VIII- Nível de Classificação: conjunto de cargos e funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade;
- IX- Estágio de Carreira: posição do servidor na matriz salarial hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades de cargo/função ocupado;
- X- Padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira, em função do grupo operacional, cargo/função, nível de classificação e estágio de carreira;
- XI- Referência: posição do servidor no padrão do vencimento em função do tempo de serviço;

CAPÍTULO III - DO QUADRO DE PESSOAL

Art.4º- O quadro efetivo dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde, composto pelos cargos descritos no Anexo I, fica organizado em carreiras e estruturados em 02 (duas) partes:

- I- Parte Permanente: composta de cargos de carreiras, de provimento efetivo, criados e quantificados em Lei, em quantidade necessária para atender com eficiência e eficácia à consecução de seus objetivos e cumprimento de sua missão;
- II- Parte Especial: composta de funções a serem extintas quando vagarem, restrita as ocupadas por funcionários concursados lotados nesta instituição na data da publicação desta lei;

Parágrafo Único. Os servidores públicos considerados excedentes poderão ser aproveitados em outros setores de trabalho da Municipalidade; na impossibilidade de aproveitamento, serão extintos os cargos e seus ocupantes considerados em disponibilidade proporcional ao tempo de serviço.

CAPÍTULO IV - DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)

Art.5º- O PCCS do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Saúde, fica estruturado em 03 (três) grupos ocupacionais (operacional, tático e estratégico), 06 (seis) níveis de classificação (A, B, C, D, E e F), 03 (três) estágios de carreira (I, II e III) e 18 (dezoito) referências (1 a 18).

§1º - Os cargos/funções na nova estrutura de carreira estão distribuídos conforme os seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a escolaridade e a natureza das respectivas atividades:

- a) Operacional: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de reduzida complexidade, caracterizada pela assistência operacional, para cujo provimento será necessário a formação do ensino fundamental ou habilitação relativa a especialidade do cargo/função;
- b) Tático: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de média complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessário formação do ensino médio, técnico ou equivalente quando se tratar de atividade profissional habilitada;
- c) Estratégico: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de alta complexidade caracterizada por campo de conhecimento específico, para cujo provimento é exigido formação em curso de graduação, com registro no conselho profissional competente. Tem atuação voltada para os fins da instituição.

CAPÍTULO V - DO INGRESSO NA CARREIRA

Art.6º- O ingresso nos cargos de provimento de cargo efetivo dar-se-á mediante concurso público de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Eusébio, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo global do quadro de pessoal, específico para cada atividade da Secretaria Municipal de Saúde, bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo Único- Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos da Secretaria Municipal de Saúde são previstos no Anexo I desta Lei.

Art.7º- Respeitados os quantitativos e as necessidades de pessoal de cada atividade na Secretaria Municipal de Saúde, o provimento de cargos deste ambiente dar-se-á sempre no padrão do vencimento inicial do estágio de carreira I, do respectivo grupo ocupacional e nível de classificação, seguindo as descrições dos cargos do Anexo I desta lei.

Art.8º- Compete à Coordenação de Administração da Secretaria Municipal de Governo, ou equivalente, em conjunto com a Secretaria Municipal de Saúde, tomar as providências para a integração do servidor admitido, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres, formas de promoção e progressão, bem como definir as diretrizes de capacitação profissional dos servidores contemplados neste plano.

CAPÍTULO VI - JORNADA DE TRABALHO

Art.9º- A jornada de trabalho na Secretaria Municipal de Saúde fica estabelecida em:

- I- 200 (duzentas) horas por mês, sendo 40 (quarenta) horas semanais e 08 (oito) horas diárias efetivamente trabalhadas, para os servidores de níveis de classificação A, B, C, D, E e F.
- II- 100 (cem) horas, sendo 20 (vinte) horas semanais e 04 (quatro) horas diárias efetivamente trabalhadas, para os servidores de níveis de classificação D, E e F.
- III- 75 (setenta e cinco) horas, sendo 15 (quinze) horas semanais e 03 (três) horas diárias efetivamente trabalhadas, para os servidores de níveis de classificação E e F.

Parágrafo Único - Ficam condicionadas as jornadas de trabalho mencionadas nos incisos I, II e III, em relação com a carga horária exigida para ingresso nesta municipalidade através de concurso público.

Art.10- A jornada de trabalho definida no artigo anterior poderá ser distribuída de acordo com o regime de escala de serviço e de aferição de frequência, visando atender a necessidade de funcionamento da Secretaria Municipal de Saúde, mediante prévia aquiescência do servidor.

Art.11- Os servidores ocupantes do cargo de técnico em radiologia terão uma carga horária de 20 (vinte) horas semanais e férias de 20 (vinte) dias consecutivos, por semestre de atividades não acumuláveis.

PREFEITURA MUNICIPAL DE EUSÉBIO

Rua: Edmilson Pinheiro, 150 - Bairro Autódromo - CEP: 61.760-000

Fone: (85) 3260.1052 - CNPJ: 23.563.067/000130

Eusébio - Ceará - Brasil

CAPÍTULO VII - DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art.12- O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á exclusivamente por:

- I. Promoção por capacitação.
- II. Progressão por tempo de serviço.

Art.13- Não se beneficiarão dos processos de promoção por capacitação e progressão por tempo de serviço os ocupantes dos cargos/funções que, embora tenham alcançado todas as condições exigidas, incorrerem em uma das seguintes hipóteses:

- I- Tiver incorrido em mais de dez faltas ao trabalho não justificadas, durante o período de 02 (dois) anos;
- II- Tiver sido penalizado através de processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito a ampla defesa;
- III- Tiver sido condenado em processo criminal no período entre uma progressão/promoção e outra;

SEÇÃO I - PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

Art.14- A promoção por capacitação é a mudança transversal no estágio de carreira com um novo padrão de vencimento, observando o interstício mínimo de 2% (dois por cento), no mesmo grupo operacional, nível de classificação e cargo/função.

Art.15- A mudança de estágio de carreira para outro imediatamente superior dar-se-á mediante a comprovação pelo servidor de obtenção de certificados obtidos em cursos, congressos, seminários e em áreas correlatas ou afins ao seu cargo/função, respeitada a carga horária mínima e o interstício de 05 (cinco) anos entre uma promoção e outra, desde que haja vaga no nível seguinte, respeitando o limite de 33,33% de servidores para cada nível;

§1º - Para efeito de promoção por capacitação, é permitida a soma de carga horária obtida em cursos ou eventos correlatos conforme citado no caput deste artigo, desde que mantenha o foco na área de atuação da especialidade e que tenham sido concluídos posteriormente a 01 de janeiro de 2008.

§2º - A carga horária mínima para cada curso será de 20(vinte) horas.

§3º - Para todos os efeitos, o certificado de que trata o caput só poderá ser apresentado uma única vez.

§4º - Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício.

Art.16- A primeira promoção por capacitação dar-se-á após 02 (dois) anos de vigência desta Lei.

SEÇÃO II - PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Rua: Edmilson Pinheiro, 150 - Bairro Autódromo - CEP: 61.760-000
Fone: (85) 3260.1052 - CNPJ: 23.563.067/000130
Eusébio - Ceará - Brasil

Art.17- A progressão por tempo de serviço é a passagem do servidor de um padrão de vencimento para o imediatamente superior, dentro do mesmo estágio de carreira, nível de classificação, grupo operacional e cargo/função a que pertence o servidor.

Art.18- O interstício equivalente a progressão por tempo de serviço de uma referência a outra, será computado com um diferencial mínimo de 2% (dois por cento) para todos os níveis nas matrizes hierárquicas salariais dos padrões de vencimentos de 1 a 18.

Art.19- Haverá progressão por tempo de serviço a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, contados a partir da publicação desta Lei.

Parágrafo Único- Os servidores em estágio probatório não farão jus a este benefício, somente a referência inicial conforme titulação exigida para o cargo.

Art.20- A primeira progressão por tempo de serviço dar-se-á em 2011.

CAPÍTULO VIII - DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art.21- Sem prejuízo do que dispõe a Legislação existente, os servidores da Secretaria Municipal de Saúde receberão o Incentivo de Titulação quando obtiver certificado ou título que exceda o exigido para o ingresso do cargo.

§1º - O incentivo de que trata o caput acima será calculado sobre o vencimento base percebido pelo servidor.

§2º - O incentivo por titulação será incorporado aos proventos por ocasião de aposentadoria, bem como será considerado para fins de instituição de pensão, desde que o servidor tenha percebido por um período igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos.

§3º - Os cursos para fins de concessão de incentivo de titulação deverão ser reconhecidos pelo Órgão Federal de Educação, Secretaria Estadual de Educação e/ou Conselho Federal da Categoria.

4º - Para todos os efeitos, os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez, prevalecendo sobre a titulação anterior à última adquirida.

5º - A implantação da Gratificação de Incentivo a Titulação será feita pela primeira vez em janeiro de 2011 e após essa data sempre com até 60 (sessenta) dias após a entrega protocolada do certificado pelo servidor na Secretaria Municipal de Governo.

Art.22- A Secretaria Municipal de Saúde poderá autorizar o afastamento total ou parcial, com ou sem ônus para o Município, do trabalhador que deseje se matricular em curso de qualificação, educação básica, graduação e pós-graduação no País ou no exterior.

1º - Caso o afastamento seja deferido como licença remunerada, haverá somente a percepção do vencimento base e das vantagens.

§2º - Na hipótese do parágrafo anterior, ao retornar, o trabalhador ficará obrigado a manter sua relação de trabalho e o exercício de seu cargo ou emprego ao menos, por um período igual ao do afastamento que lhe foi concedido.

CAPÍTULO IX - DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I – GRATIFICAÇÃO DE PLANTÃO

Art.23- Receberão a gratificação de plantão, sem prejuízo do que dispõe a Legislação existente, os servidores que, enquadrados em regime de plantão de 20 (vinte) horas semanais, aderirem à suplementação na carga horária de 04 (quatro) horas semanais.

Parágrafo Único - A Gratificação de que trata o caput acima será de 20% (vinte por cento), calculado sobre o vencimento base percebido pelo servidor.

SEÇÃO II – GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO PSF

Art.24- Fica atribuída a gratificação de desempenho PSF, correspondente a 37% (trinta e sete por cento) sobre o vencimento base percebido pelos médicos, enfermeiros, odontólogos do Programa de Saúde da Família – PSF, que atingirem a meta mensal pré-estabelecida pela Secretaria Municipal de Saúde.

§1º - Os servidores de que trata o caput acima que superarem em 20% (vinte por cento) a meta pré-estabelecida, farão jus a gratificação de desempenho adicional PSF, a razão de 20% (vinte por cento) do vencimento base.

§2º - Não fará jus a gratificação de desempenho PSF e a gratificação de desempenho adicional PSF, os servidores que obtiverem faltas mensais superiores as descritas nas alíneas abaixo, salvo as previstas em Lei:

- a) 01 (uma) injustificada;
- b) 03 (três) justificadas.

SEÇÃO III – GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO AGENTE

Art.25- Fica atribuída a gratificação de desempenho agente, equivalente a 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base percebido pelos agentes de endemias e agentes comunitários de saúde, que superarem a meta mensal pré-estabelecida pela Secretaria Municipal de Saúde.

SEÇÃO IV – GRATIFICAÇÃO DE DIREÇÃO ESPECÍFICA

Art.26- Aos contemplados por esta Lei, fica atribuída a gratificação de direção específica ao motorista categoria "D" em efetivo exercício, a razão de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.

SEÇÃO V – GRATIFICAÇÃO DE TÉCNICO EM ENFERMAGEM

Art.27- Os auxiliares de enfermagem abrangidos por esta Lei, detentores do título de técnico em enfermagem, com registro profissional atualizado, farão jus a gratificação de técnico em enfermagem, equivalente a 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base.

CAPÍTULO X – DA REMUNERAÇÃO

Art.28- A composição da remuneração do PCCS será da seguinte forma:

- I- Vencimento Base – VB;
- II- Gratificação de Incentivo a Titulação – GIT;
- III- Gratificação de Plantão – GP;
- IV- Gratificação de Desempenho PSF – GDPSF;
- V- Gratificação de Desempenho Adicional PSF – GDAPSF;
- VI- Gratificação de Desempenho Agente – GDA;
- VII- Gratificação de Tempo Integral – GTI;
- VIII- Gratificação de Direção Específica – GDE;
- IX- Gratificação de Técnico em Enfermagem – GTE;
- X- Adicional Noturno – NA;
- XI- Adicional de Insalubridade – AI;
- XII- Adicional de Periculosidade – AP;
- XIII- Vantagens pecuniárias previstas em Legislação específica.

Parágrafo Único – As gratificações e adicionais contidos nesta Lei se incorporam aos proventos para fins de aposentadoria, salvo disposições em contrário.

Art.29- O trabalho noturno terá remuneração superior ao diurno, e para esse efeito sua remuneração terá um acréscimo equivalente a 20% (vinte por cento), calculado sobre o vencimento base.

Art.30- Aos servidores que trabalham em condições insalubres ou perigosas, acima dos limites de tolerância estabelecidos, fica assegurado o adicional de insalubridade – AI ou adicional de periculosidade – AP, ambos equivalentes respectivamente a 20% (vinte por cento) e 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base.

Parágrafo Único – É vedada a acumulação dos adicionais que trata o artigo anterior.

Art.31- O vencimento base corresponde ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de classificação e estágio de carreira ocupado pelo servidor.

Art.32- As matrizes salariais hierárquica com respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas nos Anexos IV a IX desta Lei, sendo constante a diferença percentual mínima de 2% (dois por cento) entre o padrão do vencimento e o seguinte.

CAPÍTULO XI - DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

Art.33- A matriz salarial hierárquica dos cargos/funções definidas nesta lei fica estruturada na forma dos Anexos IV a IX, com a seguinte composição para cada nível de classificação:

- I. 03 (três) estágios de carreira;
- II. 18 (dezoito) referências.

Art.34- O nível de classificação, que compreende um conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, é estruturado sob os requisitos de escolaridade, da seguinte forma:

- I. Nível de Classificação A: ensino fundamental incompleto;
- II. Nível de Classificação B: ensino fundamental completo;
- III. Nível de Classificação C: ensino médio completo;
- IV. Nível de Classificação D: curso técnico completo com registro profissional;
- V. Nível de Classificação E: curso de graduação não-médico completo com registro profissional, quando a Lei assim exigir;
- VI. Nível de Classificação F: curso de graduação completo em medicina com registro profissional.

CAPÍTULO XII – DO ENQUADRAMENTO

Art.35- O enquadramento inicial do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, nível de classificação e estágio de carreira I com seu respectivo padrão de vencimento do cargo/função correspondente à sua situação funcional quando da vigência desta Lei.

Art.36- O enquadramento final do servidor no PCCS dar-se-á considerando o tempo compreendido entre a data de admissão do servidor integrante do quadro efetivo do Serviço Público Municipal de Eusébio, até a data da publicação desta Lei, observando-se o que se segue:

- I. Para efeito da contagem de tempo de serviço que trata o *caput* deste artigo serão arredondadas para 01(um) ano as frações de tempo iguais ou superiores a 11(onze) meses;
- II. Para cada 02 (dois) anos de serviço, deverá haver o deslocamento vertical de uma referência para outra imediatamente superior na tabela salarial vigente.

Art.37- O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o cargo/função, e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo/função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

Art.38- O enquadramento de que trata esta Lei será realizado em até 90 (noventa) dias após sua publicação, e seus efeitos financeiros passam a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2011.

Art.39- Na hipótese de quaisquer dos enquadramentos resultarem para o servidor, posicionamento em padrão de vencimento de valor pecuniário inferior ao percebido no mês de dezembro de 2010, será pago para a composição de remuneração uma diferença de ajuste de Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

CAPÍTULO XIII - DOS CARGOS DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO

Art.40- Os cargos de Direção e Assessoramento serão providos em comissão e classificados em níveis correspondentes à hierarquia da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, com base na complexidade e responsabilidade das respectivas atribuições, segundo os critérios estabelecidos em regulamento, designados por numeração cardinal crescente.

§1º - A classificação dos cargos de Direção e Assessoramento observará uma diferença de, pelo menos, um nível em relação àqueles a que se subordinarem.

§2º - Observado os níveis hierárquicos de que trata o *caput* deste artigo, os cargos de Direção e Assessoramento estão com as mesmas denominações e símbolos dos demais Órgãos/Entidades do Poder Executivo Municipal.

Art.41- A jornada de trabalho dos ocupantes de cargo de Direção e Assessoramento, de provimento em comissão, é de 40(quarenta) horas semanais.

Art.42- Ficam integrados ao Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde os cargos de Direção e Assessoramento, de provimento em comissão, já existentes e/ou criados pela Legislação Municipal que versa sobre organização administrativa, com os respectivos vencimentos base e de gratificação de representação fixados.

§1º - Os valores mensais do vencimento base, da gratificação de representação, que compõem a remuneração dos cargos de Direção e Assessoramento, de provimento em comissão, são divisíveis e proporcionais aos dias do mês em que o titular permanecer no efetivo exercício de suas funções.

§2º - O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo ou exercendo a função, nomeado para o cargo de Direção e Assessoramento, de provimento em comissão, terão obrigatoriamente de fazer opção entre o vencimento do cargo/função de provimento efetivo ou vencimento do cargo de provimento em comissão.

CAPÍTULO XIV – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art.43- O servidor que se julgar prejudicado do seu enquadramento neste PCCS poderá requerer reavaliação junto ao Departamento de Pessoal da Prefeitura Municipal de Eusébio, até 90 (noventa) dias após a implantação deste PCCS.

Art.44- Os servidores concursados da Prefeitura Municipal de Eusébio poderão optar pelo novo PCCS desta Lei ou ficarão regidos pela Legislação anterior.

Art.45- Os cargos de simbologia A, com carga horária de 20 (vinte) horas semanais integrantes da matriz hierárquica salarial de nível E e F serão enquadrados no estágio de carreira III.

Art.46- Fica denominado de técnico em eletrificações, o cargo de eletricista A, sendo integrado no nível de classificação D da matriz hierárquica, juntamente com o cargo de artífice especializado.

Art.47- Será criada uma comissão setorial na Secretaria Municipal de Saúde, com perfil técnico, paritária, com representantes da administração pública e dos servidores, definida em decreto, que coordenará e encaminhará os resultados da promoção, progressão e titulação para a Secretaria de Governo do Município, a quem cabe o poder de decisão.

§1º A comissão setorial referida no *caput* deste artigo, funcionalmente subordinada à Secretaria de Administração do Município, será renovada ou revalidada a cada 03 (três) anos e seus membros não serão remunerados, somente liberados de suas repartições no dia em que estiverem atuando na comissão setorial.

§2º Os representantes dos trabalhadores serão indicados pelas entidades sindicais que representam os trabalhadores de cada segmento da esfera Municipal de Saúde.

Art.48- Compete a Comissão Setorial de Carreiras:

- I. Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implementação do PCCS;
- II. Participar e avaliar o enquadramento dos servidores seja por mérito, tempo de serviço ou titulação;
- III. Propor ações para o aperfeiçoamento dos planos de carreiras;
- IV. Acompanhar e avaliar o estágio probatório.

Art.49- Ao servidor abrangido por esta Lei será atribuído uma nova simbologia indicativa do nível, estágio de carreira e padrão de vencimento, ficando assim extinta a simbologia A.

Parágrafo Único – Os cargos de nível superior de simbologia A, com carga horária semanal de 15 horas são integrantes da parte especial, sendo extintos quando vagarem.

Art.50- Esta Lei deverá ser modificada no prazo de 90 (noventa) dias, contados a partir da vigência de Lei Federal posterior que determine normas e/ou diretrizes, específicas para os servidores abrangidos por este PCCS.

Art.51- Este Plano de Cargos, Carreiras e Salários fica sujeito a possíveis alterações ou aprimoramentos que venham a beneficiar os servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde a cada 02 (dois) anos a partir da data de publicação da referida Lei.

Art.52- Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Eusébio, aos 15 dias do mês de dezembro de 2010.



Acilon Gonçalves Pinto Júnior
Prefeito Municipal

Lei nº 966/2010.

ANEXO I - DOS CARGOS E REQUISITOS PARA INGRESSO

CARGOS/FUNÇÕES		
NÍVEL - A	NÍVEL - B	NÍVEL - C
Ensino Fundamental Incompleto	Ensino Fundamental Completo	Ensino Médio Completo
Auxiliar de Serviços Gerais	Auxiliar Administrativo*	Agente Administrativo
Auxiliar de Serviços Gerais - A	Auxiliar de Secretaria*	Agente Administrativo - A
Cozinheiro		Agente Comunitário de Endemias
Cozinheiro - A		Agente Comunitário de Saúde
Gari - A		Atendente
Servente		Atendente - A
Vigia		Auxiliar de Consultório Dentário
Vigia - A		Auxiliar de Consultório Dentário - A
		Auxiliar de Enfermagem*
		Auxiliar de Enfermagem* - A
		Digitador
		Eletricista* - A
		Fiscal Sanitário
		Motorista Ambulância* - A
		Motorista Categoria "B"
		Motorista Categoria "B" - A
		Motorista Categoria "D"
		Operador de Computador - A
		Recepcionista
		Recepcionista - A
		Telefonista

* cargos integrantes da parte especial, sendo extintos quando vagarem.

NÍVEL - D	NÍVEL - E	NÍVEL - F
Curso Técnico Completo na área com Registro Profissional Atualizado	Gruação Completa na área com Registro Profissional Atualizado	Curso de Gruação Completo em Medicina com Registro Profissional Atualizado
Artífice Especializado	Assessor Técnico	Médico Anestesiologista
Técnico em Eletrificações	Assessor Técnico Educacional	Médico Anestesiologista - A
Técnico em Prótese Dentária	Assistente Social	Médico Generalista
Técnico em Radiologia	Assistente Social - A	Médico Generalista - A
	Cirurgião Dentista Buco-Maxilo-Facial	Médico Ginecologista
	Cirurgião Dentista Endodontista	Médico Ginecologista - A
	Cirurgião Dentista PSF	Médico Neurologista
	Dentista PSF	Médico Obstetra
	Enfermeiro	Médico Otorrinolaringologista
	Enfermeiro - A	Médico Pediatra
	Enfermeiro PSF	Médico Pediatra - A
	Farmacêutico	Médico PSF
	Farmacêutico Bioquímico - A	Médico Psiquiatra
	Fisioterapeuta	Médico Ultrassonografista
	Fisioterapeuta - A	
	Fonoaudiólogo	
	Fonoaudiólogo - A	
	Nutricionista	
	Nutricionista - A	
	Odontólogo	
	Odontólogo - A	
	Odontólogo PSF	
	Psicólogo	
	Psicólogo - A	
	Terapeuta Ocupacional	
	Terapeuta Ocupacional - A	
	Veterinário	
	Veterinário - A	

PREFEITURA MUNICIPAL DE EUSÉBIO

Rua: Edmilson Pinheiro, 150 - Bairro Autódromo - CEP: 61.760-000

Fone: (85) 3260.1052 - CNPJ: 23.563.067/000130

Eusébio - Ceará - Brasil

Lei nº 966/2010.

ANEXO II - TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Nível	Exigência do Cargo	Título excede	% incentivo
A	Ensino Fundamental Incompleto	Fundamental Completo	5
		Médio Completo	7
		Médio Profissionalizante	8
		Curso Superior Seqüencial/Técnico	9
		Graduação	10
B	Ensino Fundamental	Médio Completo	7
		Médio Profissionalizante	8
		Curso Superior Seqüencial / Tecnólogo	9
		Graduação	10
C	Ensino Médio	Médio Profissionalizante	8
		Curso Superior Seqüencial/ Tecnólogo	9
		Graduação	10
D	Ensino Médio Técnico	Curso Superior Seqüencial/ Tecnólogo	9
		Graduação	10
		Graduação + Especialização	12
E	Graduação	Especialização	10
		Mestrado	20
		Doutorado	30
F	Médico	Especialização	10
		Residência	15
		Mestrado	20
		Doutorado	30

ANEXO III - TABELA PARA PROMOÇÃO POR CAPACITAÇÃO

GRUPO	CARGA HORÁRIA DE CAPACITAÇÃO
Operacional	60
Tático	80
Estratégico	100

Lei nº 966/2010.

ANEXO IV - MATRIZ HIERÁRQUICA SALARIAL - NIVEL A

PV	I	II	III
	40h	40h	40h
1	510,00		
2	520,20	520,20	
3	530,60	530,60	530,60
4	541,21	541,21	541,21
5	552,04	552,04	552,04
6	563,08	563,08	563,08
7	574,34	574,34	574,34
8	585,82	585,82	585,82
9	597,54	597,54	597,54
10	609,49	609,49	609,49
11	621,68	621,68	621,68
12	634,12	634,12	634,12
13	646,80	646,80	646,80
14	659,73	659,73	659,73
15	672,93	672,93	672,93
16	686,39	686,39	686,39
17	700,12	700,12	700,12
18			714,12

ANEXO V - MATRIZ HIERÁRQUICA SALARIAL - NIVEL B

PV	I	II	III
	40h	40h	40h
1	510,00		
2	520,20	520,20	
3	530,60	530,60	530,60
4	541,21	541,21	541,21
5	552,04	552,04	552,04
6	563,08	563,08	563,08
7	574,34	574,34	574,34
8	585,82	585,82	585,82
9	597,54	597,54	597,54
10	609,49	609,49	609,49
11	621,68	621,68	621,68
12	634,12	634,12	634,12
13	646,80	646,80	646,80
14	659,73	659,73	659,73
15	672,93	672,93	672,93
16	686,39	686,39	686,39
17	700,12	700,12	700,12
18			714,12

Lei nº 966/2010.

ANEXO VI - MATRIZ HIERÁRQUICA SALARIAL – NIVEL C

ANEXO VII - MATRIZ HIERÁRQUICA SALARIAL – NIVEL D

PV	I	II	III
	40h	40h	40h
1	550,00		
2	561,00	561,00	
3	572,22	572,22	572,22
4	583,66	583,66	583,66
5	595,33	595,33	595,33
6	607,24	607,24	607,24
7	619,38	619,38	619,38
8	631,77	631,77	631,77
9	644,41	644,41	644,41
10	657,30	657,30	657,30
11	670,44	670,44	670,44
12	683,85	683,85	683,85
13	697,53	697,53	697,53
14	711,48	711,48	711,48
15	725,71	725,71	725,71
16	740,22	740,22	740,22
17		755,03	755,03
18			770,13

PV	I	II	III	I	II	III
	20h	20h	20h	40h	40h	40h
1	708,13			708,13		
2	722,29	722,29		722,29	722,29	
3	736,73	736,73	736,73	736,73	736,73	736,73
4	751,47	751,47	751,47	751,47	751,47	751,47
5	766,49	766,49	766,49	766,49	766,49	766,49
6	781,82	781,82	781,82	781,82	781,82	781,82
7	797,46	797,46	797,46	797,46	797,46	797,46
8	813,41	813,41	813,41	813,41	813,41	813,41
9	829,68	829,68	829,68	829,68	829,68	829,68
10	846,27	846,27	846,27	846,27	846,27	846,27
11	863,20	863,20	863,20	863,20	863,20	863,20
12	880,46	880,46	880,46	880,46	880,46	880,46
13	898,07	898,07	898,07	898,07	898,07	898,07
14	916,03	916,03	916,03	916,03	916,03	916,03
15	934,35	934,35	934,35	934,35	934,35	934,35
16	953,04	953,04	953,04	953,04	953,04	953,04
17		972,10	972,10		972,10	972,10
18			991,54			991,54

Lei nº 966/2010.

ANEXO VIII - MATRIZ HIERÁRQUICA SALARIAL – NIVEL E

PV	I			II			III		
	15h	20h	40h	15h	20h	40h	15h	20h	40h
1	1.257,78	1.067,82	1.967,03						
2	1.282,93	1.089,17	2.006,37	1.282,93	1.089,17	2.006,37			
3	1.308,59	1.110,95	2.046,49	1.308,59	1.110,95	2.046,49	1.308,59	1.674,79	2.046,49
	1.334,76	1.133,17	2.087,42	1.334,76	1.133,17	2.087,42	1.334,76	1.708,28	2.087,42
5	1.361,46	1.155,84	2.129,17	1.361,46	1.155,84	2.129,17	1.361,46	1.742,45	2.129,17
6	1.388,69	1.178,95	2.171,76	1.388,69	1.178,95	2.171,76	1.388,69	1.777,30	2.171,76
7	1.416,46	1.202,53	2.215,19	1.416,46	1.202,53	2.215,19	1.416,46	1.812,84	2.215,19
8	1.444,79	1.226,58	2.259,49	1.444,79	1.226,58	2.259,49	1.444,79	1.849,10	2.259,49
9	1.473,68	1.251,21	2.304,68	1.473,68	1.251,21	2.304,68	1.473,68	1.886,08	2.304,68
10	1.503,16	1.276,14	2.350,78	1.503,16	1.276,14	2.350,78	1.503,16	1.923,80	2.350,78
11	1.533,22	1.301,66	2.397,79	1.533,22	1.301,66	2.397,79	1.533,22	1.962,28	2.397,79
12	1.563,89	1.327,69	2.445,75	1.563,89	1.327,69	2.445,75	1.563,89	2.001,52	2.445,75
13	1.595,16	1.354,25	2.494,66	1.595,16	1.354,25	2.494,66	1.595,16	2.041,55	2.494,66
14	1.627,07	1.408,96	2.544,56	1.627,07	1.408,96	2.544,56	1.627,07	2.082,39	2.544,56
15	1.659,61	1.437,14	2.595,45	1.659,61	1.437,14	2.595,45	1.659,61	2.124,03	2.595,45
16	1.692,80	1.465,88	2.647,36	1.692,80	1.465,88	2.647,36	1.692,80	2.166,51	2.647,36
17				1.726,66	1.495,20	2.700,31	1.726,66	2.209,84	2.700,31
							1.761,19	2.254,04	2.754,31

Lei nº 966/2010.

ANEXO IX - MATRIZ HIERÁRQUICA SALARIAL – NÍVEL F

PV	I			II			III		
	15h	20h	40h	15h	20h	40h	15h	20h	40h
1	1.669,91	2.050,87	3.934,07						
2	1.703,30	2.091,88	4.012,72	1.703,30	2.091,88	4.012,72			
	1.737,37	2.133,72	4.092,97	1.737,37	2.133,72	4.092,97	1.737,37	2.221,06	4.092,97
4	1.772,12	2.176,39	4.174,83	1.772,12	2.176,39	4.174,83	1.772,12	2.265,48	4.174,83
5	1.807,56	2.219,92	4.258,33	1.807,56	2.219,92	4.258,33	1.807,56	2.310,79	4.258,33
6	1.843,71	2.264,32	4.343,49	1.843,71	2.264,32	4.343,49	1.843,71	2.357,00	4.343,49
7	1.880,58	2.309,61	4.430,36	1.880,58	2.309,61	4.430,36	1.880,58	2.404,14	4.430,36
8	1.918,20	2.355,80	4.518,97	1.918,20	2.355,80	4.518,97	1.918,20	2.452,22	4.518,97
9	1.956,56	2.402,92	4.609,35	1.956,56	2.402,92	4.609,35	1.956,56	2.501,27	4.609,35
10	1.995,69	2.450,97	4.701,54	1.995,69	2.450,97	4.701,54	1.995,69	2.551,29	4.701,54
11	2.035,61	2.499,99	4.795,57	2.035,61	2.499,99	4.795,57	2.035,61	2.602,32	4.795,57
12	2.076,32	2.549,99	4.891,48	2.076,32	2.549,99	4.891,48	2.076,32	2.654,37	4.891,48
13	2.117,84	2.600,99	4.989,31	2.117,84	2.600,99	4.989,31	2.117,84	2.707,45	4.989,31
14	2.160,20	2.653,01	5.089,10	2.160,20	2.653,01	5.089,10	2.160,20	2.761,60	5.089,10
15	2.203,41	2.706,07	5.190,88	2.203,41	2.706,07	5.190,88	2.203,41	2.816,84	5.190,88
16	2.247,47	2.760,20	5.294,69	2.247,47	2.760,20	5.294,69	2.247,47	2.873,17	5.294,69
				2.292,42	2.815,40	5.400,59	2.292,42	2.930,64	5.400,59
18							2.338,27	2.989,25	5.508,60