

**PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA**  
ESTADO DE MINAS GERAIS

**Lei nº 1303, de 25/02/2008**

**“Estrutura o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da área da saúde segundo as diretrizes do PCS – SUS e dá outras providências”.**

**A Câmara Municipal de Fama aprovou e eu, Prefeito do Município sanciono a seguinte Lei:**

**Disposições Preliminares**

**Art.1º.** Esta lei estabelece o P.C.V. – Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos para os trabalhadores em saúde do Município de Fama, com base em matriz proposta pela Secretaria de Gestão, Trabalho e Educação na Saúde do Ministério da Saúde em consonância com a política municipal de gestão de pessoas constante da Legislação Municipal e ajuste firmado entre gestores e trabalhadores da saúde.

**Art.2º.** Norteiam a construção do presente plano o reconhecimento:

- I. de que a saúde se faz com gestores e profissionais de saúde;
- II. de que a gestores e profissionais em saúde deve ser garantida política permanente de formação profissional;
- III. que as carreiras devem ter por base o merecimento avaliado e premiado com vencimentos justos e atrativos móveis dentro do plano de desenvolvimento profissional.

**Art.3º.** Os servidores da área da saúde terão formado por membros eleitos representantes de cada carreira a Comissão Paritária de Carreiras, doravante denominada C.P.C., que tem por competência o acompanhamento da implementação desta lei e eventuais intervenções futuras.

**Parágrafo único.** A C.P.C. de que trata o caput deverá estar constituída em até 30 (trinta) dias contados da entrada em vigência desta lei, cabendo-lhe o enquadramento dos atuais servidores.

**Dos Princípios do Plano**

**Art.5º.** São princípios do presente P.C.V.S:

- I. o concurso público de provas ou de provas e títulos é a única forma de acesso à carreira;

**PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA**  
ESTADO DE MINAS GERAIS

- II. os agrupamentos em carreiras, observam a complexidade e a formação profissional exigida;
- III. adoção da mobilidade como garantia do aproveitamento do trânsito do trabalhador – SUS pelas diversas esferas de governo para o desenvolvimento na carreira, sem perda de direitos do efetivo tempo de serviço na área da saúde;
- IV. flexibilidade do plano através de sua permanente adequação à dinâmica do Sistema Único de Saúde;
- V. adoção de gestão compartilhada das carreiras entre gestores e servidores para formulação de eventuais alterações deste plano e sua implementação;
- VI. a consideração do P.C.V.S. como instrumento de gestão e política de administração de pessoas integrado ao planejamento geral da área da saúde;
- VII. adoção de programa permanente de educação ao servidor – SUS;
- VIII. adoção de processo de avaliação de desempenho sistemático e periódico;
- IX. o compromisso solidário entre gestores e servidores para o profissionalismo e adequação técnica dos trabalhadores – SUS a favor do atendimento às necessidades dos serviços municipais da saúde.

**Dos conceitos Fundamentais**

**Art.6º.** Os conceitos em que fundamenta o presente instrumento de gestão em saúde:

- I. Sistema Único de Saúde Municipal (SUS) é o conjunto de ações e serviços em saúde prestados pelo Município ao Município;
- II.
- III. Profissionais em saúde são os servidores que detêm formação profissional ou qualificação prática ou acadêmica para o exercício de atividades diretas ou indiretas em ações da saúde;
- IV. Trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde, detendo formação específica para o setor;



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA**  
ESTADO DE MINAS GERAIS

- V. Trabalhadores do SUS – Sistema Único de Saúde, são aqueles que direta ou indiretamente estão inseridos na atenção à saúde, detendo ou não formação específica;
- VI. Carreira unificada – SUS é o conjunto dos planos de carreira elaborados com observância das mesmas diretrizes que norteiam a presente estrutura de cargos;
- VII. Plano de carreira é o conjunto de normas em instrumento que disciplina a gestão de pessoas do órgão de saúde municipal, estabelecendo condições de ingresso, oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores com vistas à sua qualificação dentro da eficiência a ser alcançada;
- VIII. Carreira é a trajetória do servidor dentro da organização, a qual se desenvolve nos planos vertical e horizontal e de cuja interseção resulta o seu nível e o vencimento;
- IX. Cargo é o conjunto de atribuições de mesmas natureza e qualificações de seus ocupantes, com responsabilidades, número, vencimentos e vínculo estatutário com a Municipalidade, fixados em lei;
- X. Emprego é o conjunto de atribuições de mesmas natureza e qualificações de seus ocupantes, responsabilidades, número, salário e vínculo de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho;
- XI. Enquadramento é o ato formal através do qual se estabelece a posição do servidor em classe / padrão e grau e as referências fixadas nesta lei, definindo-lhe a situação jurídica-funcional e do qual resultará transposto seu cargo anterior para a nova estrutura;
- XII. Remuneração é o vencimento ou salário bases acrescidas das vantagens pessoais de que seja titular o servidor ou o empregado;
- XIII. Nível de vencimento é o valor encontrado na interseção resultante da movimentação na carreira dos planos vertical e horizontal.

**Da Comissão Paritária de Carreira**

**Art.7º.** A gestão compartilhada será efetivada através da instituição da C.P.C. que terá como membros um representante de cada carreira e, em iguais números representantes de gestores, eleitos em cada agrupamento.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA**  
ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 1º. A participação dos trabalhadores e gestores na C.P.C. será considerada como serviço público relevante.

§ 2º. Instituído pelo Município o COMPAR – Conselho de Política de Administração e remuneração de Pessoal a C.P.C. indicará um de seus membros para dela participar.

**Art.8º.** Compete à C.P.C:

- I. acompanhar e avaliar, periodicamente a implementação e gerenciamento do P.C.V.S.;
- II. propor alterações e aperfeiçoamento do P.C.V.S. e sua permanente adequação à dinâmica do S.U.S.;
- III. sugerir atividades de treinamentos, cursos e aperfeiçoamentos.

**Da Organização das Carreiras**

**Art. 9º.** As carreiras estabelecidas nesta lei estão estruturadas em classes / padrões ordenadas em três graus em plano vertical e cada uma dessas referenciadas no plano horizontal conforme estão demonstradas no Anexo II desta Lei, para uma carreira básica de 35 (trinta e cinco) anos.

- I. C.S.A. – Carreira de Serviços Auxiliares – agrega as atribuições de serviços auxiliares da saúde;
- II. C.A.T. – Carreira de Assistência Técnica – agrega as atribuições dos técnicos de Nível Médio em Saúde;
- III. C.S.F. – Carreira de Serviços Fiscais – agrega as funções fiscais sanitárias, epidemiológicas e ambientais;
- IV. C.E.S. – Carreira de Especialistas em Saúde – agrega os Técnicos de Nível Superior em Saúde;
- V. C.S.M. – Carreira de Serviços Médicos – agrega os profissionais médicos, estabelecendo-lhes vencimentos por hora-médica.

**Art.10.** As séries / padrões que se organizam dentro das carreiras em graus identificados por ordenação em algarismos romanos, dão ao servidor o desenvolvimento vertical que tem como condicionantes:



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA**  
ESTADO DE MINAS GERAIS

- I. o cumprimento do estágio probatório, acrescido de mais dois anos na carreira e, nestes, avaliação de desempenho igual ou superior a 80% (oitenta por cento) de pontuação;
- II. a formação exigível;
- III. o interesse da administração e a possibilidade do impacto da despesa;
- IV. em havendo mais interessados que vagas, aprovação e classificação em seleção competitiva interna.

§ 1º. A seleção competitiva interna realizar-se-á sempre através de provas escritas ou provas escritas e práticas se assim convier à administração.

§ 2º. Concluído o processo será o servidor promovido à classe seguinte.

§ 3º. Novas progressões serão realizadas em novos processos.

**Art. 11.** Ao ser promovido para classe seguinte o servidor leva para ela toda a progressão horizontal já alcançada pelo tempo de serviço público e merecimento.

**Art. 12.** As disposições relativas à promoção por progressão vertical aplica-se a situação do servidor aprovado em Concurso público para outro cargo quanto ao tempo de serviço e merecimento, tão logo vencido o estágio probatório.

§ 1º. Ao servidor aprovado para outro cargo fica garantido o retorno àquele antes ocupado se não aprovado no estágio probatório.

§ 2º. Estando a vaga ocupada por necessidade da administração ficará o servidor como excedente sem perda de vencimento e do tempo de serviço para as progressões horizontais.

**Art. 13.** Cada uma das séries de cargos se organiza em referências identificadas de "A" nível inicial a "J", com intervolumes de tempo de serviço na forma do Anexo II – Quadro Permanente de Pessoal.

§ 1º. São condicionantes para a progressão horizontal:

- I. o efetivo exercício de 5 (cinco) anos no serviço da saúde de qualquer sistema;
- II. o merecimento apurado nas avaliações anualmente processadas em que seja alcançada pontuação igual ou superior a 60% (sessenta por cento) dos pontos distribuídos no ciclo dos cinco anos.

**PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA**  
ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 2º. A progressão horizontal é o desenvolvimento natural na carreira, não cria vaga e nem dela depende a promoção do servidor enquadrado na série.

**Art. 14.** O Sistema Municipal de Saúde manterá o N.E.S. Núcleo de Educação em Saúde para a educação continuada dos servidores que terão treinamentos e reciclagens, além do encaminhamento a cursos de formação, que os mantenham em dia com as técnicas atualizadas e a realidade social do Município e sua interferência na saúde da população.

**Parágrafo único** – O Sistema Municipal de Saúde, ouvido a C.P.C. ao planejar as ações de educação em saúde, premiará conforme decreto regulamentar, os servidores que se dediquem a atividades de treinamento e atualizações de outros servidores.

**Do Adicional Insalubridade, Periculosidade e Penosidade**

**Art. 15.** A exposição a fatores de risco em atividades de radiologia em que o profissional opere diretamente equipamentos de raio-x garante ao servidor o adicional de 40% (quarenta por cento) de seus rendimentos e o gozo de férias de 15 (quinze) dias a cada seis meses.

**Parágrafo único.** É vedado o acúmulo de férias do profissional em radiologia e a indenização de parte delas.

**Art. 16.** Os vencimentos e salários fixados para os Quadros Permanente e Comissionado cobrem pelo valor fixado os riscos de insalubridade, periculosidade e penosidade, de modo a permitir a adoção do sistema de parcela única.

**Das Disposições Finais e Transitórias**

**Art. 17.** O enquadramento final dos servidores será objeto de decreto do Chefe do Executivo que homologará a forma apresentada pela C.P.S. e aprovada pelo Secretário Municipal de Saúde, para o prazo de recursos de 15 (quinze) dias após publicação no âmbito da Secretaria.

**Parágrafo único** – O decreto de enquadramento vencido os prazos e decididos os recursos voluntários dos enquadrados fará parte integrante desta lei.

**Art. 18.** A conclusão de curso superior permite a progressão do servidor apenas dentro da carreira em que tenha se dado o provimento original vedada a mudança de carreira / cargo, admitida apenas por aprovação em novo Concurso Público para os fins do aproveitamento do tempo de serviço anterior.

**Art. 19.** O servidor da área administrativa da saúde que tenha por atividade contínua a operação de equipamentos micro-processadores, no Núcleo de



**PREFEITURA MUNICIPAL DE FAMA**  
ESTADO DE MINAS GERAIS

Informação em Saúde – N.I.S., cumprirá jornada de 06 (seis) horas diárias, com intervalo de 15 (quinze) minutos para o descanso, entre dois períodos de 03 (três) horas.

**Art. 20.** A remuneração dos profissionais Médicos fica fixada em horas-médicas e, a jornada fixada em 90 (noventa) horas mensais por vínculo.

**Parágrafo único** – O município poderá oferecer jornadas menores organizando o atendimento médico especializado em dias certos, mas mantendo o atendimento básico em pediatria e clínica geral.

**Art. 21.** O Anexo III desta lei estabelece o Quadro de Programas de natureza transitória, estabelecendo atividades, custos / remuneração, número e duração.

**Parágrafo único** – O recrutamento de pessoal para programas da área da saúde será feito em seleções simplificadas através de testes escritos de conhecimentos específicos ou gerais, conforme a função, sendo obrigatório o conteúdo sobre a legislação do Sistema Único de Saúde.

**Art. 22.** O Anexo I desta lei demonstra a estrutura funcional do Sistema Único de Saúde do município que tem como órgão executor a Secretaria Municipal de Saúde e normativa o Conselho Municipal da Saúde.

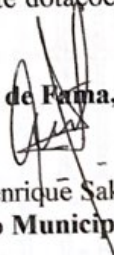
**Art. 23.** Os Quadros de Pessoal previstos nesta lei atenderão à estrutura referida e construída no Anexo I.

**Art. 24.** As atribuições detalhadas de cada cargo serão objeto de Decreto e deverão manter estrita obediência as atribuições sumariamente descritas pela denominação do cargo, vedado o desvio de função.

**Art. 25.** As jornadas fixadas no Anexo I desta Lei poderão, ouvido o servidor em seu interesse, se reduzida ou ampliada com vencimentos proporcionais.

**Art. 25.** Revogam-se as disposições em contrário, entrando esta lei em vigor a partir de 1º de março de 2008, mediante dotações próprias e suficientes do orçamento desse exercício.

**Prefeitura Municipal de Fama, 25 de Fevereiro de 2008.**

  
Ângelo Henriquẽ Saksida  
Prefeito Municipal







