



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

LEI COMPLEMENTAR Nº 018 /2005

Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargo e Salário do Sistema Único de Saúde do Município de Cotriguaçu e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Cotriguaçu, tendo em vista o que dispõe a Lei Orgânica Municipal, aprova e o Prefeito Municipal DAMIÃO CARLOS DE LIMA, sanciona a seguinte lei.

Título I - Das Disposições Preliminares

Capítulo I - Das Disposições Gerais

Art. 1º. Esta Lei Complementar, transporta 83 (oitenta e três) cargos ocupados e vagos, instituído pela Lei Municipal nº 264, de 30 de novembro de 2001, e amplia a quantidade dos cargos pertencentes a carreira da saúde, que ficam transformados, conforme anexo II, desta Lei.

Parágrafo único: Mediante transformação dos respectivos cargos, os servidores serão incluídos nas classes ou categorias cujas atribuições sejam correlatas com as dos cargos ocupados na data de vigência desta lei, observada a escolaridade, a especialização ou a habilitação profissional exigida para o ingresso nas mesmas classes ou categorias.

Art. 2º. Esta Lei Complementar institui o Plano de Carreira, Cargo e Salário do Sistema Único de Saúde do Município de Cotriguaçu, com fundamento no art. 4º da Lei nº 8.142/90, que determina no âmbito municipal a elaboração de Plano de Carreira, Cargo e Salário (PCCS), a Lei nº 8080 de 19 de setembro 1990 e a Constituição Federal, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo, fundamentados nos princípios da qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade de ação administrativa, consubstanciado pelo modelo de organização dos serviços e a eficiência do serviço público, na área da saúde.

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



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

Art. 3º. O Sistema Único de Saúde, de que as trata a Legislação vigente, contará nesta Esfera de Governo Municipal, com Plano de Carreira, Cargo e Salário (PCCS) que compatibilizará, relações de trabalho entre os servidores da saúde e a Secretaria Municipal de Saúde tendo por base os seguintes princípios:

I. da universalidade dos planos de carreiras, entendendo-se por este que os planos deverão abarcar todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde;

II. da equivalência dos cargos, compreendendo isto a correspondência deles em todas as esferas de governo e observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;

III. do concurso público de provas ou de provas e títulos, significando este a única forma de acesso à carreira;

IV. da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento na carreira;

V. da flexibilidade, importando esta garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;

VI. da gestão partilhada das carreiras, entendida como garantia de participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;

VII. das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento organizacional;

VIII. da educação permanente, importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos trabalhadores do SUS;

IX. da avaliação de desempenho, entendida como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

X. do compromisso solidário, compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional as necessidades dos serviços da saúde.

Art. 4º. Para efeito da aplicação desta Lei, consideram-se fundamentos os seguintes conceitos:

I. Sistema único de saúde (SUS) é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgão e instituições públicas federal, estadual e municipal, da administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo poder público, as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivado e equipamentos para a saúde;

II. profissionais de saúde são todos aqueles que, estando ou não ocupados no setor de saúde, detém formação profissional específica ou qualificação



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

prática ou acadêmica para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde;

III. trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nos estabelecimentos de saúde ou atividades de saúde. Podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

IV. trabalhadores do SUS são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nas instituições que compõem o SUS podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor, sendo o mais importante para esta definição é a inserção do trabalhador ao SUS;

V. carreiras unificadas do SUS é o conjunto de planos de carreiras dos órgãos e instituições integrantes do SUS, elaborados com observância das diretrizes fixadas nesta Lei;

VI. plano de carreira é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

VII. carreira é a trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo ou emprego até o seu desligamento, regido por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VIII. cargo é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto a natureza das ações e as qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estruturas organizacionais e vínculo de trabalho estatutário;

IX. enquadramento é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo ou emprego, classe e padrão de vencimento ou salário, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

X. vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de um emprego, com valor fixado em lei;

XI. remuneração é o vencimento do cargo ou o salário do emprego, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

XII. padrão de vencimento é o conjunto formando pelo nível e pela classe.

XIII. progressão é a passagem do servidor de uma referência para a imediatamente superior dentro da mesma classe, e de mesma categoria funcional a que pertence obedecido os critérios específicos para a avaliação de desempenho e o tempo de efetiva permanência na carreira, que não poderá exceder a dois anos de efetivo exercício.

Art. 5º. Para garantir a efetivação das diretrizes estabelecidas nesta lei, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras unificadas do SUS, os gestores instituirão comissões paritárias de carreiras compostas por



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU
CNPJ nº 37.465.309/0001-67

representantes de gestores e de servidores, regulamentando no Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município de Cotriguaçu .

Capítulo II - Da Finalidade

Art. 6º. Para os efeitos desta Lei, as carreiras serão organizadas em cargos, referências, níveis salariais, padrão funcional e outros elementos necessários ao detalhamento do plano e serão organizados, observados a escolaridade, o tempo de serviço e a qualificação profissional exigidas, mantendo correlação com as finalidades dos órgãos a que devem atender.

Parágrafo Único: As carreiras poderão compreender classes de cargos do mesmo grupo profissional, reunidos em segmentos distintos e escalonados nos níveis básicos, médios e superior, de acordo com a escolaridade exigida para o ingresso.

Art. 7º. As carreiras serão constituídas distintamente pelos cargos cujas atividades:

I. sejam típicas, exclusivas e permanentes no Município, de acordo com o plano de carreira da sistema único de saúde e exijam qualificação profissional específicas.

II. encontre correspondências no setor privado, podendo agregar especialidades diferenciados.

Art. 8º. A Carreira dos Profissionais do Sistema de Saúde será única, abrangente aos profissionais que possuem qualificação de auxiliar, técnica ou superior e desenvolver-se-á dentro dos padrões que integram as áreas de atuação do Sistema.

Título II - Da Carreira dos Profissionais da Saúde

Capítulo I - Da Constituição do Quadro de Pessoal

Art. 9º. O quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde constitui-se dos servidores efetivos no Serviço Público Municipal, que integram a Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde.

§1º. Integram também o Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde os cargos de provimento em comissão, previstos na Estrutura Organizacional e os profissionais contratados temporariamente.

§2º. O quantitativo de cargos existentes da transformação e criados consta do anexo I desta Lei.

Art. 10. Os cargos de provimento efetivo da Carreira dos Profissionais do Sistema de Saúde do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

Saúde são organizados e observarão notadamente a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. garantia de ampla liberdade de organização no local de trabalho, de expressão de suas opiniões, de idéias, de crenças e de convicções político-ideológicas;

XIII. garantia de condições adequadas de trabalho.

Capítulo II - Da Constituição da Carreira

Art. 11. As Carreiras resultantes da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta lei serão estruturadas em cargos ou empregos, classes e padrões de vencimentos ou salários.

Parágrafo Único: Os interstícios para o desenvolvimento na



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

carreira e o número dos padrões de vencimentos ou de salários deverão ser estabelecidos de forma que seja possível ao servidor que nela ingresse alcançar o último padrão de vencimento da classe ou de salário do seu cargo ou emprego.

Art. 12. Os cargos estruturantes das carreiras dos servidores do Sistema único de saúde, com competência para atuar nas áreas de Auditoria, Gestão, atenção a saúde, ensino e pesquisa, fiscalização e regulação, vigilância a saúde, produção, perícia, apoio e infra-estrutura, são os seguintes:

- I. Agente de Serviço em Saúde;
- II. Auxiliar Técnico em Saúde;
- III. Especialista em Saúde;
- IV. Assistente Técnico de Saúde.

Art. 13. O perfil profissional e ocupacional, parte integrante de cada, vincula-se diretamente à natureza do cargo decorrente da especificidade da habilitação exigida para o seu provimento, bem como da complexidade das atribuições a ele inerentes, originárias das ações e serviços que constituem o Sistema de Saúde, conforme anexo II e anexo III, desta lei.

Parágrafo Único: Consideram-se, também, como atribuições dos cargos que compõem a Carreira dos Profissionais de Saúde, as atividades decorrentes do exercício de cargos comissionados, constante da respectiva estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde.

Capítulo III - Da Série de Classes dos Cargos da Carreira

Art. 14. A série de Classes dos Cargos que compõem a Carreira dos Profissionais do Sistema de Saúde estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissionais e ocupacionais, identificadas por letras maiúsculas assim descritas:

- I. Agente de Serviço em Saúde:
 - a) Classe A: habilitação em ensino fundamental completo;
 - b) Classe B: requisito da classe A, mais 200 (duzentas) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional;
 - c) Classe C: requisito da classe B, mais 400 (quatrocentas) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional.
- II. Auxiliar Técnico de Saúde:
 - a) Classe A: habilitação em ensino fundamental, com curso profissionalizante de nível auxiliar, com registro no órgão competente;
 - b) Classe B: ensino médio, mais 400 (quatrocentas) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ou habilitação em ensino profissionalizante de nível técnico;
 - c) Classe C: requisito da classe C, mais 600 (seiscentas) horas



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ou um curso superior completo na área de atuação.

III. Assistente Técnico em Saúde:

a) Classe A: habilitação em ensino médio e profissionalizante de nível técnico ou de habilitação;

b) Classe B: requisito da classe A, mais 360 (trezentos e sessenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ou especialização em nível técnico;

c) Classe C: habilitação em nível superior, na área de atuação, com registro no Conselho de Classe.

IV. Especialista em Saúde;

a) Classe A: habilitação em nível superior;

b) Classe B: requisito da classe A, mais título de especialista ou equivalente;

c) Classe C: requisito da classe B, mais título de especialista ou 360 (trezentos e sessenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional.

§1º. Os cursos de aperfeiçoamento, deverão ser reconhecidos pelo MEC e por uma comissão presidida pelo Secretário de Municipal de Saúde, representante da Categoria e pelo Recursos Humanos e somente serão computados os cursos realizados dentro da área de atuação ou relacionados com a abrangência do sistema único de saúde no âmbito municipal.

§2º. A carga horária de cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional contada para posicionamento na classe não será recontada para efeito de nova progressão horizontal, devendo ser cada curso de no mínimo 30 (trinta) horas.

§3º. Os títulos de ensino médio, graduação ou pós-graduação deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo, ou relacionados com a área de atuação ou correlatos com a abrangência do sistema de saúde.

Título III – Do Regime Funcional

Capítulo I – Do Ingresso e Enquadramento Inicial

Art. 15. O ingresso na Carreira dos Profissionais do Sistema de Saúde obedecerá aos seguintes critérios:

I. concurso Público, destinado a apurar a qualificação profissional exigidas para o ingresso na carreira, desenvolvida em caráter eliminatório e classificatório, de provas ou provas e títulos, conforme disposto no Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município.

II. habilitação específica exigida para o provimento de cargo público;

III. escolaridade compatível com a natureza do cargo;



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

IV. registro profissional expedido por órgão competente, quando assim exigido.

Art. 16. Ao entrar em exercício o servidor será enquadrado na Carreira dos Profissionais do Sistema de Saúde na Classe A, Nível um do respectivo cargo, atendidas os requisitos de escolaridades e habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§1º. Nas situações em que o edital de abertura do concurso público exigir titulação específica de acordo com o perfil profissional, o enquadramento inicial do servidor será na classe correspondente à titulação exigida.

§2º. Ao servidor pertencente ao Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde, que ingressar em novo cargo da Carreira dos Profissionais do sistema de saúde, será garantido o posicionamento no mesmo nível anteriormente ocupado.

§3º. Para as atividades de pesquisa científica e tecnológica poderá haver ingresso em classe diferente da inicial, exclusivamente quando os requisitos exigidos forem o de pós-graduação "Stricto Sensu", conforme dispuser no Edital de Concurso Público.

§4º. Constituem requisitos de escolaridades para o ingresso nos cargos:

I. nível superior, diploma do curso superior e habilitação legal, quando se tratar de atividade profissional regulamentada.

II. nível médio, certificado de conclusão do curso de 2º grau e habilitação legal, quando se tratar de atividades profissionais regulamentadas.

III. nível auxiliar, comprovante de escolaridade até a 8ª série do 1º grau.

§5º. O diploma ou certificado, nos casos dos incisos I e II do §1º, poderá ser dispensado quando o candidato possuir habilitação legal equivalente.

Capítulo II – Das Formas de Movimentação na Carreira

Art. 17. A movimentação funcional na Carreira dos Servidores dar-se-á em duas modalidades:

I. por progressão horizontal, por titulação, representada por classes;

II. por progressão vertical, por mérito profissional, representada por níveis.

Seção I – Da Promoção de Classe

Art. 18. A qualificação e o esforço pessoal em busca de maiores níveis de educação formal dos servidores abrangidos por esta lei, visando o seu



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

crescimento acadêmico e à sua permanência no serviço público, serão estimulados mediante a concessão do incentivo à titulação, representada por classe.

Art. 19. A progressão de classe por titulação profissional, de uma classe para outra à que ocupa de um dos cargos definidos nesta lei, dar-se-á em virtude da nova habilitação específica alcançada pelo mesmo, devidamente comprovada, atendidos os requisitos instituídos por esta lei, e os pressupostos e cargas horárias contidas no anexo III.

§1º. Dar-se-á de uma classe para outra imediatamente superior à que o servidor ocupa, na mesma série de classes do cargo, mediante 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 03 (três) anos da classe A para a classe B, mais 05 (cinco) anos da classe B para a C.

§2º. Para os atuais servidores o interstício previsto no parágrafo anterior, será contado a partir da entrada em vigor da presente lei.

§3º. Somente as titulações apresentadas até 30 de junho do ano corrente serão consignadas no orçamento do ano seguinte.

Art. 20. O incentivo à titulação será concedido ao servidor, conforme tabela III, desde que não seja pré-requisito exigido para seu cargo e sua especialidade.

Parágrafo único. Os percentuais do incentivo de titulação, previstos no anexo III, não são cumuláveis entre si.

Seção II – Da Progressão Vertical

Art. 21. O servidor ocupante de cargo previsto nesta lei terá direito à progressão vertical de um nível para outro subsequente da mesma classe, desde que aprovado em processo anual específico de avaliação de desempenho e obtenha o aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento).

§1º. Cada Classe desdobra-se em Níveis, indicados por algarismos que constituem a linha vertical de progressão e obedecerá ao interstício de 3 (três) anos de uma para outra, após o cumprimento do estágio probatório.

§2º. O tempo de efetivo exercício na Administração Pública direta, autárquica e fundacional será computado ao final do estágio probatório, na proporção de 03 (três) anos para cada nível.

§3º. Decorrido o prazo previsto no §2º deste artigo, se o órgão não realizar processo de avaliação de desempenho, a progressão vertical dar-se-á automaticamente.



Título IV - Do Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais da Saúde
Capítulo I - Das Disposições Gerais

Art. 22. A Política de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde, fundamentada nos princípios e regras consignados no art. 3º, desta Lei, terá seu eixo constitutivo consubstanciado num sistema de desenvolvimento dos profissionais do sistema de saúde, norteando-se, dentre outras, pelos seguintes objetivos:

- I. inserção direta de contextualização na Política Municipal de Saúde;
- II. fortalecimento do sistema de saúde no Município de Cotriguaçu;
- III. melhoria da qualidade dos serviços prestados aos usuários do sistema de saúde;
- IV. enfoque dos profissionais como sujeito do processo social de construção permanente do sistema de saúde, favorecendo o desenvolvimento das suas capacidades/potencialidades e do compromisso ético e social com a saúde coletiva;
- V. fortalecimento e desenvolvimento gerencial dos profissionais da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 23. O sistema de desenvolvimento dos profissionais do sistema de saúde constituir-se-á dos seguintes programas:

- I. programa de Qualificação para o Sistema de Saúde;
- II. programa de Avaliação de Desempenho;
- III. programa de Valorização do Servidor.

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

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

Capítulo II - Do Programa de Qualificação Profissional

Art. 24. O Programa de Qualificação Profissional será formulado pela Secretaria Municipal de Saúde de Cotriguaçu, devendo conter os seguintes objetivos:



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

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

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

III. ser veículo de sistematização das ações e dos serviços do sistema de saúde inscritos na política de saúde do Município de Cotriguaçu;

IV. ser instrumento de integração dos parceiros de gestão do sistema de saúde, no âmbito federal, Estadual e Municipal;

V. formação de gerências profissionalizadas para o sistema de saúde;

VI. descobrir valores e potenciais humanos para o desenvolvimento de novas atribuições necessárias ao desenvolvimento do sistema de saúde;

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

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

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

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

Art. 25. A Qualificação Profissional, como pressuposto da valorização do servidor, compreenderá programas de formação inicial, constituída de segmentos teóricos, práticos e cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, correspondentes à natureza e exigências das respectivas carreiras.

Art. 26. A qualificação profissional de que trata o artigo anterior será planejada, organizada e executada de formas integradas ao Sistema de Carreira, tendo por objetivos:

I. na formação inicial, a preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos iniciais de carreira, transmitindo-lhes conhecimentos, métodos, técnicas e habilidades adequadas.



II. nos cursos regulares de aperfeiçoamento e especializações, a habilitação do servidor para o desempenho eficiente das atribuições inerentes à classe imediatamente superior.

III. nos cursos de natureza gerencial a habilitação para o exercício das funções de direção chefia, assessoramento ou assistência.

IV. nos outros cursos regulares, o cumprimento dos requisitos legais exigíveis não referidos nos incisos anteriores.

Capítulo III - Do Programa de Avaliação de Desempenho

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

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

I. o caráter processual, contínuo e anual do Programa de Avaliação de Desempenho;

II. a abrangência do processo de avaliação, com fixação de indicadores de desempenho do servidor, que considerem não só a avaliação da sua chefia imediata, como também o processo e as condições de trabalho da sua unidade de lotação e a sua auto-avaliação;

III. a valorização do profissional do sistema de saúde, pela sua participação em atividades extrafuncionais, assim consideradas aquelas pertinentes ao exercício de funções/atividades de relevância institucional, tais como, execução de projetos, membros de comissões e de grupos de trabalho e instrutor e/ou coordenador de eventos originários do Programa de Qualificação Profissional.

Art. 29. A avaliação deve medir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, permitindo e seu desenvolvimento profissional na carreira, conforme dispuser no Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município e em regulamento específico, podendo adotar características adicionais com o fim de atender as necessidades específicas do Sistema Municipal de Saúde, os seguintes fatores:

- I. produtividade;
- II. iniciativa;
- III. cooperação;
- IV. qualidade do trabalho efetuado;



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

V. responsabilidade;

VI. pontualidade;

VII. condições adequadas para o desempenho das funções.

§1º. Deverão ser adotados processos de auto avaliação do servidor ou da avaliação com participação de integrantes de sua carreira.

§2º. Caberá à chefia imediata proceder a avaliação de desempenho de seus subordinados, ficando a cargo da chefia mediata a revisão da avaliação.

Art. 30. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderam a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I. objetividade: adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II. periodicidade, nunca superior a 12 (doze) meses;

III. contribuição do servidor para consecução dos objetivos do Sistema Municipal de Saúde;

IV. comportamento observável do servidor;

V. conhecimento pelo servidor do resultado da avaliação.

Art. 31. Será instituída no Sistema Municipal de Saúde uma comissão de caráter permanente com o fim de supervisionar o processo de avaliação dos servidores de carreira de cuja decisão não caberá recurso.

Parágrafo Único: A Comissão será constituída de cinco membros no máximo, e presidida pelo titular responsável pelo órgão responsável pelo recursos humanos.

Capítulo IV - Do Programa de Valorização do Servidor

Art. 32. A Secretaria de Municipal de Saúde poderá instituir e regulamentar formas de premiação, destinadas ao servidor efetivo, contratado temporariamente ou comissionado, por serviços prestados ao Sistema de Saúde no âmbito Municipal, nas seguintes termos:

I. por desempenho de resultado no exercício das funções, reconhecido por usuários e/ou servidores do Sistema de Saúde;

II. pela apresentação de projetos, inventos, pesquisas científicas, publicações, entre outros, que contribuam para o Sistema de Saúde.

§1º. A Secretaria Municipal de Saúde, deverá estipular metas a serem cumpridas, para de disposto neste artigo, ficando assegurado tratamento igualitário para os profissionais integrantes de cargos iguais ou semelhantes.

§2º. O prêmio de que trata o Caput será regulamentado por ato do Prefeito Municipal, mas não poderá ser representado por moeda corrente.



Título V - Da Jornada de Trabalho e Sistema de Remuneração
Capítulo I - Da Jornada de Trabalho

Art. 33. A jornada de trabalho dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde será de vinte e de quarenta horas semanais, com exceção dos ocupantes de cargos com jornada especial de trabalho, fixada por lei federal que regulamente a profissão no âmbito nacional, conforme disposto no anexo IV, desta Lei.

Capítulo II - Da Remuneração

Art. 34. O sistema de remuneração da Carreira dos Profissionais da Saúde, estrutura-se através de tabelas remuneratórias contendo os padrões de subsídios fixados em razão da natureza, grau de responsabilidade e complexidade e dos requisitos exigidos para ingresso em cada cargo da carreira dos Profissionais.

Parágrafo único. As tabelas remuneratórias dos Profissionais do Sistema de Saúde, constam do anexo IV, desta Lei.

Capítulo III - Dos Incentivos a Produtividade

Art. 35. Além da remuneração os servidores lotados na Secretária Municipal de Saúde, no interesse da administração, pelo exercício em condições especiais, poderão ser concedido Gratificação de Produtividade, no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, para as atividades decorrentes de imperiosa, temporária e comprovada necessidade do serviço, a atenção básica, ambulatoriais, programas de saúde, assistência médico-hospitalar, odontológica, regime extraordinário de trabalho ou em escala de plantão aos servidores que prestem atividades específicas nas Unidades Municipais de Saúde, mediante Portaria do Prefeito Municipal e anuência do Conselho Municipal de Saúde.

Art. 36. Os critérios e parâmetros para identificação das atividades específicas são os seguintes:

I. servidores designados, para o exercício de funções, nas condições de responsáveis ou executores de planos de ação e/ou projetos prioritários constantes do Plano Municipal de Saúde respeitado o prazo estabelecido pela portaria;

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

III. servidores na condição de responsáveis ou participantes de processos de implantação de novos serviços e/ou novas unidades da estrutura



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, mediante fundamentação específica.

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

Art. 37. A gratificação de que trata esta Lei obedecerá ao percentual máximo de até cinquenta por cento do salário base do servidor pertencente ao quadro da Saúde do Município.

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

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

§3º. Fica o Poder Executivo autorizado a regulamentar os critérios de pagamento da referida produtividade em conjunto com categoria, no prazo de até sessenta dias da sua publicação desta Lei Complementar.

Título VI - Das Disposições Gerais, Transitórias e Finais

Capítulo I - Das Disposições Gerais

Art. 38. As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de dirigente de entidade sindical ou equivalente, serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego e não poderão servir de critério para a suspensão do pagamento de verbas permanentes ou para a não concessão da progressão na carreira.

Art. 39. O órgão ou instituição poderá autorizar o afastamento total ou parcial, com ou sem ônus para a instituição, do servidor que deseje matricular em curso de qualificação, educação básica, graduação, pós-graduação, especialização ou extensão, no país ou no exterior, desde que no interesse na administração.

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

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

Art. 40. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, nenhum servidor poderá se eximir do cumprimento de seus



deveres.

Art. 41. Para efeitos de comprovação da conclusão do curso de ensino fundamental ou médio, será considerado o Certificado ou Diploma devidamente expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 42. Para efeitos de comprovação de curso superior ou de pós-graduação, será considerado Diploma, expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 43. Nos casos em que o diploma ou o certificado estiver em fase de expedição/registro, será considerado o certificado de conclusão acompanhado do respectivo histórico escolar, desde que o curso tenha sido concluído antes da publicação desta Lei.

Capítulo II – Das Disposições Transitórias
Seção I - Enquadramento dos Servidores Municipais nas Carreiras
Sub-Seção I - Das disposições gerais e dos prazos

Art. 44. Os servidores abrangidos por esta lei, serão enquadrados nos cargos disciplinados nesta lei, previsto nos anexos I, II e III, a menos que manifestem o direito de não opção por estas carreiras, no prazo máximo de noventa dias, a contar da data da publicação desta lei.

§1º. Para os servidores em afastamento, no momento de entrada em vigor desta lei, ficam resguardados os direitos de enquadramento e não opção, que devem ser exercidos quando do seu retorno à atividade, no prazo de até trinta dias, a contar da data do recebimento de Comunicado Oficial da Secretaria responsável pela gestão de pessoal que os instará a manifestarem-se formalmente sobre os referidos direitos.

§2º. Os servidores que não optarem pelo enquadramento na presente lei ficarão submetidos à legislação que rege o cargo que ocupam, que passarão a compor quadro em extinção.

§3º. Os cargos de provimento efetivo do quadro em extinção a que se refere o parágrafo anterior serão:

I. transformados nos seus equivalentes, previstos nesta lei, na medida em que vagarem; ou

II. extintos na medida em que vagarem caso não haja cargos equivalentes previstos nesta lei.

Art. 45. Fica criada uma Comissão de Enquadramento que será constituída paritariamente entre membros indicados pelo Governo Municipal e



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU
CNPJ nº 37.465.309/0001-67

representante dos Servidores Públicos Municipais, num total de cinco membros formalmente nomeados.

§1º. O Governo Municipal e a entidade sindical representativa dos servidores municipais deverão apresentar ao Secretário responsável pela gestão de pessoal os nomes dos representantes escolhidos para compor a comissão de enquadramento, bem como dos respectivos suplentes.

§2º. O prazo de duração dos trabalhos da comissão de enquadramento será de quarenta e cinco dias, assim distribuídos:

I. prazo de enquadramento, dez dias, contados da publicação do ato de nomeação da Comissão de Enquadramento;

II. prazo de apresentação de recursos ao enquadramento, dez dias, contados da publicação do ato de enquadramento;

III. prazo máximo de resposta aos recursos previstos no Inciso II, dez dias, contados da apresentação formal do recurso;

IV. prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no Inciso III de quinze dias, contados da publicação da decisão;

V. prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no Inciso IV de dez dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§3º. Terminado o enquadramento preliminar dos servidores, realizado pela comissão de enquadramento prevista nesta lei, o Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura fará publicá-lo no Jornal de Circulação do Município, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso II do § 2º deste artigo.

§4º. Passado o prazo referido no inciso II do § 2º deste artigo, será publicado, no Jornal de Circulação no Município, ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§5º. A resposta a que se refere o inciso III do § 2º deste artigo cabe à comissão de enquadramento e será publicada, no Jornal de Circulação no Município, pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso IV do § 2º deste artigo.

§6º. Passado o prazo referido no inciso IV do § 2º deste artigo, será publicado, no Jornal de Circulação no Município, ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§7º. A resposta a que se refere o inciso V do § 2º deste artigo, cabe à comissão de enquadramento e será publicada, no Jornal de Circulação no Município, pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura, simultaneamente ao ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores em questão.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU
CNPJ nº 37.465.309/0001-67

Sub-Seção II - Do Enquadramento na Classe de Vencimento

Art. 46. Para a identificação da classe à qual pertence o servidor será utilizado a graduação inicial do cargo do servidor.

Sub-Seção III - Do Enquadramento no Nível de Vencimento

Art. 47. O Enquadramento dos cargos previstos nesta lei, no nível de vencimento será efetuado automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício no serviço público municipal de Cotriguaçu, na forma do anexo IV desta lei.

§1º. Para efeito do disposto neste artigo serão computados os anos completos de serviço público municipal, ficando as frações em meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos neste plano.

§2º. Caso ocorra de o disposto no parágrafo anterior, não ser suficiente para sanar a diferença observada, o que resta deverá compor vantagem pessoal nominalmente identificável, reajustáveis na mesma data e pelo mesmo índice que aplicar aos servidores públicos municipais.

Sub-Seção IV - Enquadramento no Ambiente Organizacional

Art. 48. A comissão de enquadramento baseada, no local de trabalho e na descrição de atividades do servidor público municipal estabelecerá qual dos ambientes organizacionais o mesmo será alocado tendo em vista o anexo II, desta lei.

Capítulo III - Das Disposições Finais

Art. 49. O quadro permanente dos servidores estatutários efetivos do Município de Cotriguaçu será estruturado em conformidade com as disposições desta Lei, combinadas com as normas instituidoras do Plano Geral de Cargos no Serviço Público Municipal, e demais disposições aplicáveis à espécie.

Art. 50. As disposições, direitos e vantagens da presente Lei somente são aplicáveis e se estendem aos servidores estatutários efetivos submetidos aos preceitos e demais normas reguladoras desta Lei, sujeito ao regime jurídico estatutário, de conformidade com os princípios constitucionais e com o Estatuto do Servidor Público Municipal.

Art. 51. As alterações na remuneração previstas nesta Lei Complementar serão realizadas, sempre que necessário, por meio de Lei Ordinária.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

Art. 52. São extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei Complementar.

Art. 53. O Plano de carreira será instituído com observância das diretrizes contida nesta lei, não prevalecendo para nenhum efeito às normas do atual plano que colidem ou não se ajustam às normas aqui estabelecidas.

Art. 54. O afastamento de servidores para fins de estudo ou treinamento, só ocorrerão se comprovadas a sua aplicabilidade imediata na rede de saúde dos conhecimentos adquiridos.

Art. 55. A carga horária é de 40 horas semanal, ficando a opção pelo servidor de 20 horas por semana, desde que atenda a necessidade do Sistema Municipal de Saúde.

Art. 56. Com anuência, o servidor poderá ser cedido para órgãos ou instituições do SUS, de qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

I. para exercer cargo em comissão ou função de confiança;

II. para exercer o cargo ou emprego no qual foi investido no órgão ou instituição cedente.

Parágrafo Único: A remuneração do cedido poderá ser com ou sem ônus para o órgão de origem.

Art. 57. Para o cedente, o período da cessão do servidor será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo único: As atividades desenvolvidas no órgão ou instituição cessionária deverão ser considerada para efeitos de desenvolvimento na carreira do servidor cedido.

Art. 58. As especificações dos cargos, contendo atribuições analíticas e sintéticas, qualificação essencial, especialização e jornada de trabalho serão consubstanciados por regulamentação será regulamentado pelo Executivo Municipal no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei.

Art. 59. As despesas decorrentes desta Lei serão atendidos pela dotação orçamentária própria, ficando o Poder Executivo autorizado abrir crédito suplementar ate o limite necessário a sua execução.

Art. 60. A implantação do plano de cargos, salário e carreira, será procedida de:

I. revisão e racionalização da estrutura organizacional, bem como das atividades sistêmicas ou comuns.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU
CNPJ nº 37.465.309/0001-67

II. redimensionamento da força de trabalho.

Art. 61. Para fins de racionalização e objetivando a continuidade de suas atividades, o Sistema Municipal de Saúde, estabelecerá cronograma anual de provimento de cargos de acordo com a disponibilidade orçamentária.

Art. 62. As tabelas de vencimentos previstas nesta Lei, passam a vigorar em 01 de Janeiro de 2.005.

Art. 63. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal, 16 de dezembro de 2.005.

DAMIÃO CARLOS DE LIMA
Prefeito Municipal



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

ANEXO I CARGOS E O RESPECTIVO LOTACIONOGRAMA GERAL	
Cargo	Total
Agente de Serviço em Saúde	45
Auxiliar Técnico em Saúde	35
Especialista em Saúde	25
Assistente Técnico de Saúde	20
Total.....	125

ANEXO II PERFIL OCUPACIONAL E QUADRO DAS TRANSFORMAÇÃO DOS CARGOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO		
Cargo	Perfil Ocupacional, correlacionado com a Lei nº 264, de 30 de novembro de 2001.	Quantidade, criados pelas Leis nºs 264/2001.
Agente de Serviço em Saúde	Agente de Saúde	30
Auxiliar Técnico de Saúde	Atendente de Saúde	15
	Auxiliar Enfermagem	15
Especialista em Saúde	Assistente Social	01
	Bioquímico	02
	Enfermeira	04
	Médico	03
	Nutricionista	01
	Odontólogo	02
	Psicólogo	01
Assistente Técnico de Saúde	Técnico Enfermagem	05
	Técnico Laboratório	01
	Motorista Ambulância	03
Total.....		83



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

ANEXO III	
DESCRIÇÃO DOS CARGOS DO SISTEMA DE SAÚDE	
Cargo	Descrição Funcional
Assistentes em Saúde	Compreende o cargo inerentes às ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde, na sua dimensão técnico-científica, que requeiram escolaridade de nível superior diretamente vinculada ao perfil profissional, tais como: Medicina, odontologia, bioquímica, reabilitação, fonoaudiologia, nutrição, enfermagem, química saúde pública, veterinária, serviço social, engenharia sanitária, biologia, administração, arquivo, estatística, processamento de dados e outras afins de nível superior completo.
Assistente Técnico de Saúde	Compreende o cargo inerentes às ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde, na sua dimensão técnico-científica, que requeiram escolaridade de nível técnico diretamente vinculada ao perfil profissional, tais como: Farmácia, reabilitação, física, enfermagem, saúde pública, veterinário, laboratório, radiologia, técnica higiene dental, prótese odontologia, prótese ortopédica, fiscalização, transporte de pacientes em tratamento de saúde, administração e outras atividades afins.
Auxiliar Técnico em Saúde	Compreende o cargo inerentes às ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde, na sua dimensão técnico-científica, que requeiram escolaridade de nível técnico diretamente vinculada ao perfil profissional, tais como: Enfermagem, saúde pública, documentação médica, administração, comunicação, artífice, odontologia, laboratório e outras atividades afins.
Agente de Serviço em Saúde	Compreende o cargo inerente às ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde, na sua dimensão de manutenção, combate a infestação de doenças infecta contagiosas, coleta e análise, juntamente com a equipe de saúde, dados sócio-sanitários da comunidade a ser atendida pelos programas específicos de saúde, que requeiram escolaridade de nível fundamental e profissionalização específica diretamente vinculada ao perfil profissional de: Serviço auxiliar, portaria, vigilância, copa, limpeza, serviços gerais, combate endemias coleta de dados de apoio e outras atividades afins.

**ANEXO IV
 TABELA DE VENCIMENTOS**

AGENTE DE SERVIÇO EM SAÚDE – 40 HORAS				
Nível – Classe	Tempo Serviço	A - 1,00	B - 1,10	C - 1,25
I. 1,00	00 anos	440,00	484,00	605,00
II. 1,04	03 anos	457,60	503,36	629,20
III. 1,08	06 anos	475,20	522,72	653,40
IV. 1,13	09 anos	497,20	546,92	683,65
V. 1,19	12 anos	523,60	575,96	719,95
VI. 1,25	15 anos	550,00	605,00	756,25
VII. 1,32	18 anos	580,80	638,88	798,60
VIII. 1,41	21 anos	620,40	682,44	853,05
IX. 1,50	24 anos	660,00	726,00	907,50
X. 1,53	27 anos	673,20	740,52	925,65
XI. 1,56	30 anos	686,40	755,04	943,80
XII. 1,59	33 anos	699,60	769,56	961,95

AUXILIAR TÉCNICO EM SAÚDE – 40 HORAS				
Nível – Classe	Tempo Serviço	A - 1,00	B - 1,10	C - 1,25
I. 1,00	00 anos	570,00	627,00	783,75
II. 1,04	03 anos	592,80	652,08	815,10
III. 1,08	06 anos	615,60	677,16	846,45
IV. 1,13	09 anos	644,10	708,51	885,64
V. 1,19	12 anos	678,30	746,13	932,66
VI. 1,25	15 anos	712,50	783,75	979,69
VII. 1,32	18 anos	752,40	827,64	1.034,55
VIII. 1,41	21 anos	803,70	884,07	1.105,09
IX. 1,50	24 anos	855,00	940,50	1.175,63
X. 1,53	27 anos	872,10	959,31	1.199,14
XI. 1,56	30 anos	889,20	978,12	1.222,65
XII. 1,59	33 anos	906,30	996,93	1.246,16



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

ASSISTENTE TÉCNICO DE SAÚDE – 40 HORAS				
Nível – Classe	Tempo Serviço	A - 1,00	B – 1,10	C - 1,25
I. 1,00	00 anos	700,00	770,00	962,50
II. 1,04	03 anos	728,00	800,80	1.001,00
III. 1,08	06 anos	756,00	831,60	1.039,50
IV. 1,13	09 anos	791,00	870,10	1.087,63
V. 1,19	12 anos	833,00	916,30	1.145,38
VI. 1,25	15 anos	875,00	962,50	1.203,13
VII. 1,32	18 anos	924,00	1.016,40	1.270,50
VIII. 1,41	21 anos	987,00	1.085,70	1.357,13
IX. 1,50	24 anos	1.050,00	1.155,00	1.443,75
X. 1,53	27 anos	1.071,00	1.178,10	1.472,63
XI. 1,56	30 anos	1.092,00	1.201,20	1.501,50
XII. 1,59	33 anos	1.113,00	1.224,30	1.530,38

ESPECIALISTA EM SAÚDE – 20 HORAS				
Nível – Classe	Tempo Serviço	A - 1,00	B – 1,10	C - 1,25
I. 1,00	00 anos	1.050,00	1.312,50	1.640,63
II. 1,04	03 anos	1.092,00	1.365,00	1.706,25
III. 1,08	06 anos	1.134,00	1.417,50	1.771,88
IV. 1,13	09 anos	1.186,50	1.483,13	1.853,91
V. 1,19	12 anos	1.249,50	1.561,88	1.952,34
VI. 1,25	15 anos	1.312,50	1.640,63	2.050,78
VII. 1,32	18 anos	1.386,00	1.732,50	2.165,63
VIII. 1,41	21 anos	1.480,50	1.850,63	2.313,28
IX. 1,50	24 anos	1.575,00	1.968,75	2.460,94
X. 1,53	27 anos	1.606,50	2.008,13	2.510,16
XI. 1,56	30 anos	1.638,00	2.047,50	2.559,38
XII. 1,59	33 anos	1.669,50	2.086,88	2.608,59



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

ESPECIALISTA EM SAÚDE – 40 HORAS				
Nível – Classe	Tempo Serviço	A - 1,00	B – 1,10	C - 1,25
I. 1,00	00 anos	2.100,00	2.625,00	3.281,25
II. 1,04	03 anos	2.184,00	2.730,00	3.412,50
III. 1,08	06 anos	2.268,00	2.835,00	3.543,75
IV. 1,13	09 anos	2.373,00	2.966,25	3.707,81
V. 1,19	12 anos	2.499,00	3.123,75	3.904,69
VI. 1,25	15 anos	2.625,00	3.281,25	4.101,56
VII. 1,32	18 anos	2.772,00	3.465,00	4.331,25
VIII. 1,41	21 anos	2.961,00	3.701,25	4.626,56
IX. 1,50	24 anos	3.150,00	3.937,50	4.921,88
X. 1,53	27 anos	3.213,00	4.016,25	5.020,31
XI. 1,56	30 anos	3.276,00	4.095,00	5.118,75
XII. 1,59	33 anos	3.339,00	4.173,75	5.217,19



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE COTRIGUAÇU

CNPJ nº 37.465.309/0001-67

Índice

Título I - Das Disposições Preliminares
Capítulo I - Das Disposições Gerais
Capítulo II - Da Finalidade
Título II - Da Carreira dos Profissionais da Saúde
Capítulo I - Da Constituição do Quadro de Pessoal
Capítulo II - Da Constituição da Carreira
Capítulo III - Da Série de Classes dos Cargos da Carreira
Título III - Do Regime Funcional
Capítulo I - Do Ingresso e Enquadramento Inicial
Capítulo II - Das Formas de Movimentação na Carreira
Seção I - Da Promoção de Classe
Seção II - Da Progressão Vertical
Título IV - Do Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais da Saúde
Capítulo I - Das Disposições Gerais
Capítulo II - Do Programa de Qualificação Profissional
Capítulo III - Do Programa de Avaliação de Desempenho
Capítulo IV - Do Programa de Valorização do Servidor
Título V - Da Jornada de Trabalho e Sistema de Remuneração
Capítulo I - Da Jornada de Trabalho
Capítulo II - Da Remuneração
Capítulo III - Dos Incentivos a Produtividade
Título VI - Das Disposições Gerais, Transitórias e Finais
Capítulo I - Das Disposições Gerais
Capítulo II - Das Disposições Transitórias
Seção I - Enquadramento dos Servidores Municipais nas Carreiras
Sub-Seção I - Das disposições gerais e dos prazos
Sub-Seção II - Do Enquadramento na Classe de Vencimento
Sub-Seção III - Do Enquadramento no Nível de Vencimento
Sub-Seção IV - Enquadramento no Ambiente Organizacional
Capítulo III - Das Disposições Finais