



**PREFEITURA DE
VILHENA**
PROCURADORIA

Ofício nº 073/2022/PGM

Vilhena/RO, 1 de abril de 2022.

Exmº. Sr.

Ronildo Macedo

PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES

Nesta.

Assunto:

Senhor Presidente da Câmara de Vereadores,

Vimos através deste, solicitar a Vossa Excelência que convoque os nobres Edis, para deliberação, nos termos do artigo 59, inciso I da Lei Orgânica do Município, do projeto de Lei Complementar nº _____/2022, “INSTITUI O PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE-SEMUS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”.

As regras trazidas por esta Lei Complementar objetivam instrumentalizar no âmbito do serviço público municipal o princípio da eficiência, fomentando a dedicação ao trabalho e o comprometimento do servidor com o autogerenciamento do crescimento funcional, o que importa tanto na melhoria na remuneração desses grupos, quanto na qualidade do serviço público por eles prestados, tendo em vista o incremento na escolaridade dos servidores a curto, médio e longo prazo.

Pelo exposto, não se questiona a importância desse Projeto de Lei Complementar para o Município de Vilhena, o que demanda a ação integrada dos Poderes Executivo e Legislativo, em prol da valorização do servidor público, com o consequente aumento da eficiência da ação administrativa e da qualidade do serviço público.

Atenciosamente,

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO MUNICIPAL



**ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município**

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

M E N S A G E M

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Excelentíssimos Senhores Vereadores

Encaminha às Vossas Excelências o Projeto de Lei Complementar em anexo, que institui o Plano de Carreira Cargos e Remuneração dos Servidores Público da Secretaria Municipal de Saúde - SEMUS.

Esta proposta visa racionalizar e modernizar as regras referentes à carreira, os cargos e a remuneração dos servidores da SEMUS., tornando mais racional e eficiente a legislação que estabelece seus direitos, obrigações aos servidores, inclusive os relacionados à composição de sua remuneração.

Ressalta-se que o novo PCCR buscou organizar de forma simples, eficiente e lógica a estrutura dos cargos públicos efetivos do Município, com a reorganização dos grupos ocupacionais, de modo a assegurar o desempenho profissional eficiente e necessário à melhoria contínua dos serviços prestados à população.

Busca-se também, promover a remuneração do trabalho de forma justa e transparente pelo estabelecimento de critérios de progressão, de valorização profissional, de definição de atribuições e competências pela aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade horizontal nas diversas referências, pelo incentivo ao desenvolvimento dos servidores, pelo estabelecimento do regime de competência funcional pela identificação dos cargos e das respectivas atribuições, pelo estímulo à dedicação ao trabalho e ao interesse no autogerenciamento do crescimento profissional e pela promoção do desenvolvimento funcional com ênfase no mérito mensurado pela qualidade, pela produtividade no trabalho, pela iniciativa e pela presteza, pela assiduidade e pontualidade, pela administração do tempo, pela disciplina, pelo zelo funcional e pelo aproveitamento em programas de capacitação.

O PCCR tem como diretriz promover a equalização dos direitos que são comuns a todos os grupos funcionais, considerando as atribuições e responsabilidades de cada carreira e as responsabilidades que são privativas de cada cargo. E, neste intento enumera exaustivamente as regras aplicáveis aos servidores públicos lotados nas diversas Secretarias Municipais, e para tanto, elege diretrizes, fundamentos e objetivos do PCCR, da terminologia, da organização do quadro geral de pessoal, a estrutura, das regras de investidura, do provimento, de nomeação, divide os cargos em grupos ocupacionais, institui as regras para o desenvolvimento funcional do servidor efetivo, incluindo as gratificações e as vantagens a que ele tem direito.

Com isto, o Município de Vilhena intenta valorizar seu servidor, que passará a progredir na carreira a cada dois anos de efetivo exercício, no percentual de 5% (cinco) por cento com relação à referência anterior, independentemente do grupo ocupacional a que pertence.

Outro avanço diz respeito a evolução na carreira por meio da qualificação profissional, uma vez que o novo PCCR contempla inclusive os servidores que desempenham atividades operacionais diversas e os de apoio e serviços diversos, que a partir de agora terão direito a galgar ganhos remuneratórios através de estudos adicionais, formação em nível médio e graduação.

Um ponto que não pode deixar de ser mencionado é estabelecimento de critérios para o cumprimento da regra prevista na legislação municipal, segundo a qual o progresso na carreira deve observar critérios de tempo e merecimento, ou seja, o desempenho do servidor deve ser aferido para fins de progressão nas referências dentro de uma carreira.

As referidas regras objetivam instrumentalizar no âmbito do serviço público municipal o princípio da eficiência, fomentando a dedicação ao trabalho e o comprometimento do servidor com o autogerenciamento do crescimento funcional, o que importa tanto na melhoria na remuneração desses grupos, quanto na qualidade do serviço público por eles prestados, tendo em vista o incremento na escolaridade dos servidores a curto, médio e longo prazo.

Pelo exposto, não se questiona a importância desse Projeto de Lei Complementar para o Município de Vilhena, o que demanda a ação integrada dos Poderes Executivo e Legislativo, em prol da valorização do servidor público, com o consequente aumento da eficiência da ação administrativa e da qualidade do serviço público.

Respeitosamente,

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO MUNICIPAL



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº, DE 31 DE MARÇO DE 2022

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA,
CARGO E REMUNERAÇÃO DOS
SERVIDORES PÚBLICOS DA
SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE, E
DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

LEI:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração-PCCR dos servidores públicos efetivos da Secretaria Municipal de Saúde - SEMUS, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo em carreiras, assegurar a eficiência da ação administrativa e a qualidade do serviço público.

Parágrafo único. Este PCCR observará os princípios, as diretrizes e os objetivos que regem o Sistema Único de Saúde - SUS, o Estatuto do Servidor Municipal e a estrutura organizacional administrativa do Município.

Art. 2º Cabe a este PCCR estabelecer cargos, determinar critérios de provimento, instituir gratificações, prever direitos e vantagens aos servidores públicos da SEMUS.

Art. 3º São objetivos específicos que regem este PCCR:

I - assegurar o desempenho do profissional dos servidores públicos para melhoria contínua dos serviços prestados à população;

II - promover a remuneração do trabalho de forma clara e transparente de acordo com as regras de progressão deste PCCR, com vistas a melhoria da remuneração;

III - estabelecer critérios de progressão e de valorização profissional com base nas competências adquiridas com a formação profissional;

IV - permitir a aplicação sistemática de mecanismos administrativos de mobilidade horizontal nas diversas referências, visando incentivar o desenvolvimento dos servidores de acordo com as suas competências;

V - estabelecer o regime de competência funcional pela identificação dos cargos e

das respectivas atribuições;

VI - criar condições para estimular a dedicação do servidor ao trabalho;

VII - estimular o interesse do servidor no autogerenciamento do seu crescimento profissional; e

VIII - promover o desenvolvimento funcional com ênfase no mérito mensurado pela qualidade, pela produtividade no trabalho, pela iniciativa e pela presteza, pela assiduidade e pontualidade, pela administração de tempo, pela disciplina e zelo funcional e pelo aproveitamento em programas de capacitação.

CAPÍTULO II

DA TERMINOLOGIA

Art. 4º Para efeito desta Lei Complementar considera-se:

I - Plano de Carreira, Cargos e Remuneração: conjunto de normas e de procedimentos que regulam a vida funcional do servidor;

II - Servidor Público: agente legalmente investido em cargo público ou função pública que mantenha vínculo profissional não eventual e em caráter de subordinação com pessoa jurídica de direito público;

III - Grupo Ocupacional: conjunto de cargos, agrupados por correlações e afinidades quanto à natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento;

IV - Cargo: unidade laborativa criada por lei com denominação própria e número certo, que legitima o desempenho pelo seu titular de um conjunto de atribuições e de responsabilidades;

V - Cargo Técnico ou Científico: unidade laborativa que requer conhecimento técnico específico na área de atuação do servidor, com habilitação legal específica, de grau superior ou profissionalizante de ensino médio;

VI - Classe: conjunto de cargos da mesma natureza funcional, semelhantes quanto ao grau de complexidade e ao nível de responsabilidade;

VII - Vencimento Básico: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício de cargo, de acordo com sua classe e sua referência, e sobre o qual incide o cálculo das vantagens;

VIII - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício, e que corresponde ao vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei Complementar;

IX - Referência: nível salarial integrante da faixa de vencimentos fixados para a classe, atribuído ao ocupante do cargo em decorrência da sua progressão funcional;

X - Tabela de Vencimentos: conjunto de retribuições pecuniárias devidas ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, escalonadas em referências, e sobre a qual incide o cálculo das vantagens;

XI - Desenvolvimento Funcional: possibilidade de crescimento nas referências, por intermédio da progressão funcional, nas modalidades previstas neste PCCR;

XII - Interstício: intervalo de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão funcional;

XIII - Progressão Funcional: passagem do servidor de uma para outra referência imediatamente posterior, dentro de sua classe; e

XIV -Efetivo Exercício: atuação efetiva no desempenho das atividades profissionais associada à regular vinculação estatutária com o Município, não descaracterizada por eventuais afastamentos temporários previstos em lei com ônus para o empregador que não impliquem rompimento da relação jurídica existente.

CAPÍTULO III

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 5º O quadro geral de pessoal da SEMUS é constituído pelo somatório dos cargos de provimento efetivo, dos cargos de agente político, dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas, nos termos abaixo especificados:

I - Cargo de Provimento Efetivo é aquele que depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme critérios definidos em lei específica;

II - Cargo de Agente Político é aquele em que a investidura dar-se-á por eleição, por nomeação ou por designação e cujas competências advém da própria Constituição Federal.

III - Cargo de Provimento em Comissão é aquele denominado de confiança, de livre nomeação e exoneração, com atribuições exclusivas de chefia, direção e assessoramento, cujo exercício independe de habilitação prévia em concurso público; e

IV - Função Gratificada é aquela de livre designação e revogação que atribui vantagem acessória ao vencimento do servidor efetivo e exercida em caráter transitório.

§ 1º A investidura em cargo de provimento efetivo dar-se-á na referência inicial das classes dos respectivos grupos ocupacionais.

§ 2º Os cargos de agente político, os cargos de provimento em comissão e as funções gratificadas terão suas respectivas remunerações definidas em lei específica.

§ 3º O servidor efetivo investido em cargo de Agente Político, ainda que sem ônus, será remunerado exclusivamente por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, obedecido, em qualquer caso, o disposto na Constituição Federal.

Art. 6º Os servidores relacionados no Anexo II, que prestam serviços às demais Secretarias Municipais enquadrados na grade salarial de especialistas em saúde, fazem parte do PCCR da SEMUS.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA

Art. 7º Este PCCR é constituído de:

I - composição dos grupos ocupacionais dos cargos de provimento efetivo;

II - quadro geral de pessoal, quantitativo, classe e lotação dos cargos de provimento efetivo;

III - tabela de vencimento e referência salarial dos cargos de provimento efetivo;

IV - linha de transposição e enquadramento dos cargos de provimento efetivo;

V - linha de enquadramento funcional dos servidores de provimento efetivos;

VI - quadro de cargos de provimento efetivo em extinção;

VII - definição dos pontos, valores e especificações por pontos/tarefa do adicional de produtividade; e

VIII - descrições e atribuições dos cargos de provimento efetivo.

§ 1º A composição dos Grupos Ocupacionais dos cargos de provimento efetivo é enunciada no Anexo I.

§ 2º O Quadro Geral de Pessoal, quantitativo, classe e lotação dos cargos de provimento efetivo estão definidos no Anexo II.

§ 3º Os vencimentos e referências salarial dos cargos de provimento efetivo estão definidos no Anexo III.

§ 4º A transposição e o enquadramento dos cargos de provimento efetivo estão definidos no Anexo IV.

§ 5º O ano de enquadramento funcional dos servidores de provimento efetivo está definido no Anexo V.

§ 6º No Anexo VI estão definidos os cargos de provimento efetivo em extinção.

§ 7º Os pontos, valores e especificações por pontos/tarefa do adicional de produtividade estão definidos no Anexo VII.

§8º No Anexo VIII estão estabelecidas as descrições de atividades, denominação do cargo, grupo ocupacional, classe, descrição sumária, especificações, habilitação profissional, jornada de trabalho e descrição detalhada das tarefas típicas a elas pertinentes.

§9º No anexo IX estão estabelecidos os princípios, as atribuições e as garantias dos servidores do Grupo Ocupacional TAF.

CAPÍTULO V

DO INVESTIDURA, DA NOMEAÇÃO E DA LOTAÇÃO

Seção I

Da Investidura

Art. 8º A investidura em cargo público depende de prévia aprovação em concurso de provas ou de provas e títulos, na forma prevista em lei, ressalvada a nomeação para cargo em comissão, declarado de livre nomeação e exoneração por parte da autoridade competente.

§ 1º São requisitos para investidura em cargo público regido por esta Lei Complementar:

I - a nacionalidade brasileira;

II - o pleno gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade e a habilitação técnica exigida para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos na data da posse; e

VI - a aptidão física e mental.

§ 2º A lei poderá exigir outros requisitos além dos constantes nos incisos do § 1º deste artigo.

§ 3º À pessoa com deficiência é assegurada a inscrição em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com suas limitações, sendo-lhe reservado o percentual mínimo de vagas previsto em lei específica.

Seção II

Da Nomeação

Art. 9º A nomeação dos servidores públicos regidos por esta Lei Complementar obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação dos candidatos aprovados em concurso público realizado pelo Município.

§ 1º O servidor adquire estabilidade após o cumprimento e a aprovação em estágio probatório de 3 (três) anos.

§ 2º Ficam assegurados aos servidores contratados ou concursados até a data de publicação desta Lei Complementar, as exigências de escolaridade e de qualificação constantes da legislação em vigência na data da posse ou do edital do concurso público.

§ 3º É vedada a nomeação e a passagem de um cargo efetivo para outro sem a realização de concurso público, ressalvada a contratação para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, para a qual se exigirá a realização de processo seletivo simplificado.

Seção III

Da Lotação

Art. 10. A lotação no âmbito da SEMUS será estabelecida pelo Chefe do Poder Executivo, observada a lotação geral fixada em Lei.

Art. 11. Estabelecida a lotação de que trata o artigo anterior, a Secretaria Municipal de Administração-SEMAD, através da Divisão de Recursos Humanos, constituir-se-á em centro de lotação de cargos e reverter-lhe-á o controle de provimento.

Art. 12. A lotação do servidor na SEMUS é de competência do titular do órgão.

Art. 13. A movimentação do servidor dar-se-á a seu pedido ou por ato da autoridade competente, respeitadas as disposições do Estatuto do Servidor Público do Município de Vilhena, a composição dos grupos ocupacionais, os cargos e as classes a que pertence o servidor, vedado o desvio de função.

§ 1º Fica vedada a devolução de servidor aos órgãos hierarquicamente superiores, sem a realização da avaliação de desempenho correspondente ao período da sua lotação na unidade administrativa.

§ 2º A avaliação a que se refere o parágrafo anterior deverá constar da ficha funcional do servidor.

Seção IV

Da Carga Horária

Art. 14. Os ocupantes dos cargos dos Grupos Ocupacionais integrantes deste PCCR ficam sujeitos à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, salvo disposição em contrário prevista em legislação específica de regência de profissão regulamentada.

§ 1º É permitida a fixação da jornada de trabalho em 30 (trinta) horas semanais quando a prestação de serviço for realizada de forma ininterrupta com duração diária de 6 (seis) horas.

§ 2º Fica admitida a redução de jornada na hipótese de acumulação lícita de cargos públicos conforme previsão da Constituição Federal.

Subseção I

Da Dispensa Especial

Art. 15. O servidor efetivo, que for genitor, tutor ou curador de pessoa com deficiência ou com doença degenerativa, que esteja em tratamento terapêutico e necessite de acompanhamento deste, poderá ser dispensado do cumprimento de 50% (cinquenta) por cento da jornada de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º Considera-se pessoa com deficiência ou com doença degenerativa, para os fins deste artigo, pessoa de qualquer idade com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que necessita do acompanhamento do servidor; e

§ 2º A dispensa do cumprimento da totalidade da jornada de trabalho, nos termos estabelecidos pelo *caput* deste artigo vigorará pelo período de 1 (um) ano, ou enquanto persistirem as condições que a originou, prazo que poderá ser renovado, mediante comprovação de que a pessoa com deficiência ou doença degenerativa continua em tratamento terapêutico e necessita do acompanhamento do servidor, situação a ser averiguada pela Junta Médica do Município.

CAPÍTULO VI

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 16. Os grupos ocupacionais, instituídos por esta Lei Complementar, são formados por vários cargos, agrupados segundo correlações e afinidades, natureza das atividades, grau de escolaridade e complexidade das atribuições e organizados conforme disposto a seguir:

I - Atividade de Nível Superior - ANS - Grupo Ocupacional formado por cargos cujo exercício demanda o emprego de conhecimentos científicos ou técnicos específicos e o provimento exige graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente;

II - Tributação, Arrecadação e Fiscalização - TAF - Grupo Ocupacional formado por cargos que reúnem atividades típicas do poder de polícia, da fiscalização, do controle e da operacionalização do sistema fiscalizatório do Município e o provimento exige graduação de nível superior em áreas afins;

III - Atividade de Nível Técnico - ANT - Grupo Ocupacional formado por cargos, cujo exercício demanda a realização de atividades técnicas e o provimento exige capacitação profissional, escolaridade de ensino médio ou técnico e prática nas atividades inerentes ao cargo; e

IV - Apoio e Serviços Diversos - ASD - Grupo Ocupacional formado por cargos, cujo exercício demanda a realização de atividades auxiliares e operacionais de baixa complexidade em suas várias modalidades e atividades inerentes e o provimento requer escolaridade de ensino médio e prática nas atividades inerentes ao cargo.

CAPÍTULO VII

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Seção I

Do Desenvolvimento Funcional

Art. 17. O desenvolvimento funcional é a forma de progressão no mesmo cargo de uma referência para outra, dentro da grade salarial, com acréscimo de 5% (cinco por cento), levando-se em consideração o tempo de exercício no cargo e o mérito profissional.

Art. 18. Para fazer jus à progressão o servidor deverá:

I - cumprir o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre; e

II - obter o mínimo de 50 (cinquenta) pontos numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) no Boletim de Avaliação de Desempenho, durante o período avaliado.

§ 1º A primeira progressão ocorrerá imediatamente após o período de estágio probatório e as demais a cada 2 (dois) anos, computando-se o tempo do estágio probatório para a primeira e aproveitando-se o tempo restante para a próxima progressão.

§ 2º A progressão se efetivará no mês correspondente à data da investidura do servidor no cargo que ocupa.

Art. 19. Não terá direito ao desenvolvimento funcional, o servidor que se enquadre nas seguintes condições:

I - colocado em disponibilidade;

II - submetido a estágio probatório;

III - permutado, cedido ou recebido em cedência, que ainda não tenha cumprido o período de estágio probatório;

IV - afastado sem remuneração para tratar de interesse particular;

V - suspenso disciplinarmente ou afastamento por decisão judicial; e

VI - cumprindo prisão decorrente de sentença judicial transitada em julgado.

Art. 20. Fica criada a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional da SEMUS, cujos membros serão escolhidos e nomeados por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º A Comissão de que trata o *caput* deste artigo será composta por no mínimo 3 (três) e no máximo de 5 (cinco) servidores efetivos e estáveis lotados no mesmo órgão ou na mesma unidade administrativa que o servidor e será presidida por membro que possua graduação de nível equivalente à do avaliado.

§ 2º A investidura dos membros da comissão não excederá a 2 (dois) anos, vedada a recondução da totalidade de seus membros para a mesma comissão em período imediatamente subsequente.

§ 3º A Comissão poderá ser convocada pelo seu Presidente sempre que necessário, devendo as suas decisões constar em ata, que ficará à disposição do interessado pelo prazo de no mínimo 2 (dois) anos.

§ 4º As conclusões, apontamentos e pareceres da Comissão deverão ser emitidas no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da solicitação do Secretário Municipal competente, podendo o prazo ser prorrogado por igual período.

Art. 21. A avaliação de desempenho será apurada em boletim funcional, no qual a comissão avaliará os seguintes quesitos:

- I - qualidade do trabalho - 20 (vinte) pontos;
- II - produtividade no trabalho - 25 (vinte e cinco) pontos;
- III - iniciativa e presteza - 20 (vinte) pontos;
- IV - assiduidade e pontualidade - 15 (quinze) pontos;
- V - administração de tempo, disciplina e zelo funcional - 15 (quinze) pontos; e
- VI - participação em programas de capacitação - 5 (cinco) pontos.

Parágrafo único. O procedimento de avaliação de desempenho será regulado por ato normativo do Chefe do Poder Executivo, que definirá condições e critérios a serem observados na avaliação dos servidores efetivos do Município.

Art. 22. Para fins de subsidiar a avaliação de que trata o artigo 21 desta Lei Complementar, cada unidade administrativa deverá enviar à Comissão as Fichas de Avaliação de Desempenho, que conterão os dados e as informações necessárias à aferição do desempenho do servidor, observando os seguintes critérios e aptidões competência:

- I - capacidade de cooperar, de interagir e de se relacionar com os membros do grupo de trabalho;
- II - interesse, motivação, entusiasmo e preocupação com o desenvolvimento pessoal e profissional;

III - produtividade na realização de tarefas com menor investimento de tempo e de materiais possíveis;

IV - capacidade de observância das normas legais, regulamentares e disciplinares;

V - iniciativa para identificar problemas e conflitos, analisá-los e propor soluções adequadas;

VI - conhecimento e domínio dos procedimentos e das rotinas inerentes às suas tarefas e atribuições; e

VII - aptidão para comunicar-se e argumentar de forma clara e inteligível e interagir com o ambiente e com as pessoas.

§ 1º A Comissão além da Fichas de Avaliação de Desempenho poderá considerar na avaliação o tempo de serviço e os dados extraídos dos assentamentos funcionais do servidor.

§ 2º O servidor poderá solicitar à Comissão a revisão da decisão tomada na avaliação de desempenho.

§ 3º Indeferido o pedido de revisão de que trata o parágrafo § 3º deste artigo pela Comissão, faculta-se ao servidor o direito de apresentar defesa por escrito no prazo de 10 (dez) dias.

§ 4º Apresentada a defesa pelo servidor, a avaliação de desempenho retornará ao Secretário Municipal que poderá justificadamente manter ou reformar a decisão da Comissão.

§ 5º A decisão pela não progressão poderá ser reformada pela própria Comissão, desde que decorridos no mínimo 6 (seis) meses da data da ciência da primeira deliberação.

§ 6º Fica vedada a produção de efeitos financeiros retroativos à decisão reformadora de que trata o parágrafo 5º deste artigo.

Art. 23. O servidor do quadro de provimento efetivo, cedido para outro órgão público que não integre a Administração Pública Direta e Indireta do Município, não concorrerá à progressão funcional, ainda que optante pelo vencimento do cargo efetivo ocupado por ele.

Parágrafo único. O servidor estável colocado à disposição do sindicato, nos termos e quantitativo definido no Estatuto do Servidor Público do Município de Vilhena irá progredir automaticamente, desde que tenha cumprido o estágio probatório.

Seção II

Da Qualificação Profissional

Art. 24. Cabe ao Secretário Municipal de Saúde, através do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (PCA), a organização, o planejamento, a promoção e o controle dos cursos e dos programas de capacitação funcional, oportunizando igualdade de

oportunidades aos servidores regidos por este PCCR de qualificar-se em prol dos seguintes objetivos:

I - conscientizar o profissional da área de saúde sobre a relevância do seu papel, como agente indispensável na construção do SUS;

II - preparar o servidor da saúde para desenvolver-se na carreira, objetivando seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do SUS; e

III - incentivar o desenvolvimento e o aperfeiçoamento do servidor para desempenho de suas funções.

CAPÍTULO VIII

DAS GRATIFICAÇÕES E DAS VANTAGENS

Art. 25. Além das gratificações e vantagens previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal e em outras leis esparsas, poderão ser concedidas aos servidores as seguintes gratificações e vantagens:

I - pelo exercício de Cargo de Provimento em Comissão (CPC);

II - pelo exercício de Função Gratificada (FG);

III – pela participação em Comissão Especial;

IV - Gratificação Especial;

V - por Capacitação Funcional;

VI - por Elevação de Grau de Escolaridade;

VII - Auxílio-Alimentação;

VIII - Auxílio-Transporte;

IX - Adicional de Produtividade; e

X - Adicional de Insalubridade e Periculosidade.

Seção I

Das Gratificações

Subseção I

Do Cargo de Provimento em Comissão

Art. 26. A importância recebida pelo exercício de Cargo de Provimento em Comissão (CPC), terá símbolos e valores fixados em lei específica, garantido ao servidor efetivo o direito de opção pela totalidade da remuneração do cargo de provimento em comissão ou pela totalidade do cargo efetivo acrescida da gratificação por representação.

Parágrafo único. Do quantitativo dos cargos de provimento em comissão, 25% (vinte e cinco) por cento, no mínimo, será ocupado por servidores efetivos.

Subseção II

Pelo exercício de Função Gratificada

Art. 27. A importância recebida pelo servidor em exercício de Função Gratificada (FG), após ser designado pelo Chefe do Poder Executivo, terá símbolos e valores fixados em Lei específica.

Parágrafo único. A designação para o exercício de função gratificada observará e será compatível com as atribuições do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Subseção III

Pela participação em Comissão Especial

Art. 28. Será devida ao servidor gratificação pela Participação em Comissão Especial, conforme critérios e valores definidos em ato normativo do Chefe do Poder Executivo, não integrando-se ou incorporando-se aos vencimentos em qualquer tempo.

Subseção IV

Da Gratificação Especial

Art. 29. Será devida Gratificação Especial ao servidor responsável por tarefas, análise de processos de auditoria ou de controle, de lançamento de taxas de registros contábeis, de tesouraria, de operações bancárias e de balancetes contábeis que não esteja nomeado em cargo de Agente Político ou cargo de Provimento em Comissão.

§1º. Os valores e os critérios para recebimento da gratificação que trata o *caput* deste artigo serão definidos por decreto do Chefe do Poder Executivo, não integrando ou incorporando aos vencimentos do servidor em qualquer tempo.

§2º. O servidor beneficiado pela gratificação especial de que trata o *caput* deste artigo, prestará serviços além do período normal de sua jornada de trabalho, sempre que necessário e não perceberá adicional de serviços extraordinários por este período trabalhado.

Subseção V

Da Gratificação de Incentivo à Capacitação Profissional

Art. 30. Será concedida ao servidor Gratificação de Incentivo à Capacitação Profissional, calculada sobre seu vencimento base, conforme Grupos Ocupacionais e percentuais discriminados abaixo:

I - será devida ao servidor dos Grupos Ocupacionais ANS e TAF a gratificação que trata o *caput* deste artigo, calculada sobre o vencimento base do seu cargo, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

- a) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento;
- b) Mestrado - 40% (quarenta) por cento; e
- c) Doutorado - 50% (cinquenta) por cento.

II - será devida ao servidor do Grupo Ocupacional ANT a gratificação que trata o *caput* deste artigo, calculada sobre o vencimento base do seu cargo, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

- a) Graduação - 20% (vinte) por cento;
- b) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento;
- c) Mestrado - 40% (quarenta) por cento; e
- d) Doutorado - 50% (cinquenta) por cento.

III - será devida ao servidor do Grupo Ocupacional ASD a gratificação que trata o *caput* deste artigo, calculada sobre o vencimento base do seu cargo, nos seguintes percentuais, não cumulativos:

- a) Ensino Médio - 10% (dez) por cento;
- b) Curso Técnico e Profissionalizante - 15% (quinze) por cento;
- c) Graduação - 20% (vinte) por cento; e
- d) Pós-Graduação - 30% (trinta) por cento.

§1º A gratificação por pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* será concedida em razão da conclusão de curso com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, observadas as normativas editadas pelo Ministério da Educação.

§2º A solicitação da gratificação prevista no *caput* deste artigo será formalizada por requerimento do servidor interessado, que deverá estar acompanhado de fotocópia do certificado ou diploma de conclusão do curso.

§3º O Chefe do Poder Executivo editará Decreto homologatório no qual declarará o direito à percepção da gratificação prevista no *caput* deste artigo, cujos efeitos financeiros retroagirão à data da solicitação.

§4º Não serão considerados para fins de pagamento da gratificação prevista no *caput* deste artigo os títulos ou certificados, cuja apresentação constitui requisito obrigatório à investidura no cargo.

Seção II

Das Vantagens

Subseção I

Do Auxílio-Alimentação

Art. 31. Será devido o Auxílio-Alimentação, pago em pecúnia, ao servidor regido por esta Lei Complementar, desde que esteja em efetivo exercício de suas funções, em valor e condições definidas em ato normativo do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. O auxílio de que trata o *caput* possui natureza indenizatória, não reflete em nenhuma outra vantagem pecuniária, não se incorpora aos vencimentos do servidor para quaisquer efeitos, não sofrerá descontos, não será acumulável com outros benefícios semelhantes e não será considerado para fins de incidência de imposto de renda ou contribuição previdenciária.

Subseção II

Do Auxílio-Transporte

Art. 32. Será devido o Auxílio-Transporte, pago em pecúnia, ao servidor regido por esta Lei Complementar, em valor e condições definidas por ato normativo do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º O auxílio de que trata o *caput* será sempre devido, independentemente de qualquer outra vantagem recebida pelo servidor, desde que ele esteja em efetivo exercício do cargo e que compareça ao local da sua lotação.

§ 2º O servidor que, nos casos previstos em lei utilizar veículo municipal, como meio de transporte residência-trabalho, ida e volta, fica vedada a concessão do auxílio de que trata o *caput*.

§ 3º Não faz jus à percepção do auxílio que trata o *caput* deste artigo o servidor que se enquadre nas seguintes situações:

- I - em disponibilidade;
- II - em qualquer afastamento com ou sem remuneração;
- III - em gozo de férias;
- IV - em gozo de licença-prêmio por assiduidade;
- V - em gozo de licença maternidade ou paternidade;
- VI - licenciado para acompanhar o cônjuge sem remuneração;
- VII - licenciado para tratamento da própria saúde ou de pessoa da família;
- VIII - colocado no Regime de Escritório Remoto ou em *Home Office*; e
- IX - afastado temporariamente ou definitivamente do cargo ou função por decisão administrativa ou judicial.

Art. 33. O recebimento indevido do Auxílio-Alimentação e do Auxílio-Transporte caracteriza falta grave, sujeitando o responsável às penalidades no Estatuto do Servidor Público Municipal e a suspensão ou cassação do benefício.

Subseção III

Do Adicional de Produtividade

Art. 34. Será devido Adicional de Produtividade aos servidores do Grupo Ocupacional Tributação, Arrecadação e Fiscalização, conforme Anexo VII desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os valores e pontos da vantagem de que trata o *caput* deste artigo terá por referência a Unidade Padrão Fiscal do Município e será apurado mediante a atribuição de pontos-tarefa conforme definido no Anexo VII desta Lei Complementar, sendo expressamente vedado o lançamento e pagamento em valor superior ao limite de pontos-tarefa previsto no referido anexo.

Art. 35. O servidor efetivo designado para exercer a Função Gratificada de Chefe de Fiscalização receberá o Adicional de Produtividade, calculado sobre a pontuação máxima permitida, sem prejuízo da remuneração do cargo ocupado.

Parágrafo único. A Função Gratificada de Chefe de Fiscalização será ocupada exclusivamente por servidores do Grupo Ocupacional TAF.

Art. 36. A atribuições de pontos-tarefa ao servidor para fins de cálculo do valor do Adicional de Produtividade observará as seguintes disposições:

I - a atribuição de pontos-tarefa considerará cada atividade descrita no Anexo VII desta Lei Complementar, ainda que executadas dentro do mesmo procedimento fiscal;

II - poderão ser atribuídos pontos-tarefa pelas atividades realizadas fora da jornada de trabalho diária do servidor, inclusive durante o período noturno, finais de semana ou feriados, desde que haja convocação formal do Chefe de Fiscalização competente ou do Secretário Municipal;

III - será atribuída a média de pontos-tarefa dos últimos 3 (três) meses para cálculo dos valores a serem pagos a título de férias e de décimo terceiro salário aos servidores do Grupo Ocupacional TAF;

IV - as atividades de pontos-tarefa, realizadas até o último dia útil de cada mês, constarão de Relatório Mensal de Atividades de Apuração e Controle de Pontos - RMA, que será preenchido pelo fiscal e encaminhado ao Chefe de Fiscalização responsável por averiguar a pontuação auferida pelo servidor;

V - o Secretário Municipal ao qual o fiscal está subordinado ou a Comissão de Avaliação de Produtividade, após certificar as informações contidas no RMA enviará as informações ao Departamento de Recursos Humanos da SEMAD para pagamento do adicional de que trata esta subseção.

§ 1ºA inidoneidade ou falsidade de dados constantes de relatórios, documentos, notificações, autos de infração e intimações que venham proporcionar vantagem ao servidor autor do procedimento, implicará em responsabilidade funcional, punível nos termos do Estatuto do Servidor Públicos do Município de Vilhena, sem prejuízo dos descontos dos pontos-tarefa atribuídos ilicitamente.

§ 2º Tornado nulo o auto de infração, por erro técnico ou omissão de fatos atribuível ao fiscal, os pontos-tarefa pagos serão descontados dos obtidos no mês imediatamente subsequente ao da decisão que reconhecer a insubsistência ou improcedência da atribuição, resguardado a apuração de eventual falta administrativa ou disciplinar.

§ 3º As decisões de âmbito administrativo referente à remissão total ou parcial de créditos fiscais constituídos por auto de infração, não prejudicam a percepção dos pontos relativos aos mesmos pelos fiscais.

§ 4º Poderá ser criada a Comissão de Avaliação de Produtividade cujo membros serão escolhidos e nomeados por Decreto do Chefe do Poder Executivo, no qual se especificará seu funcionamento, responsabilidades e competências.

Art. 37. Será devido o Adicional de Produtividade, calculado sobre o valor pago no mês imediatamente anterior na proporção dos dias afastados, ao fiscal e aos chefes de fiscalização em gozo de férias regulamentares, no gozo de licença prêmio por assiduidade, em afastamento remunerado decorrente de licença por motivo de doença do próprio servidor ou de pessoa da família, de licença para frequentar aperfeiçoamento e qualificação profissional, de licença em razão de casamento, de licença maternidade, de licença paternidade, de licença por falecimento do cônjuge, do companheiro, dos pais, dos avós, dos netos, da madrasta ou do padrasto, de filho, de enteado, de irmão e de menor sob sua guarda.

Art. 38. O adicional de produtividade integrará o vencimento básico do servidor para fins de cálculo das demais verbas remuneratórias e não poderá ser cumulado com adicional por serviços extraordinários, gratificação especial, cargo de Agente Político e cargo de Provedor em Comissão.

Subseção IV

Do Adicional de Insalubridade e Periculosidade

Art. 39. Será devido Adicional de Insalubridade, Periculosidade e Atividades Penosas ao servidor, que exerça suas atividades, com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou radioativas, calculado sobre a referência inicial da Classe A do Grupo Ocupacional ASD do anexo III deste PCCR, nos seguintes percentuais:

I - Para o Adicional de Insalubridade:

- a) 40% (quarenta) por cento para o grau máximo;
- b) 20% (vinte) por cento para o grau médio; e
- c) 10% (dez) por cento para o grau mínimo.

II - Para o Adicional de Periculosidade e Atividades Penosas:

- a) 30% (trinta por cento).

§ 1º O direito aos adicionais de que trata o *caput* deste artigo cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

§ 2º Os adicionais de que trata o *caput* deste artigo não são cumulativos, devendo o servidor que exerça suas atividades em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou radioativa optar por apenas um deles

§ 3º Os adicionais de que trata o *caput* deste artigo serão concedidos de acordo com estudos apresentados em Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho.

§ 4º A concessão dos adicionais de que trata o *caput* deste artigo será autorizada pelo Secretário Municipal de Administração, conforme Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho.

§ 5º O direito do servidor aos adicionais de que trata o *caput* deste artigo será suspenso, quando houver o afastamento das atividades insalubres ou perigosas por período superior a 30 (trinta) dias.

§ 6º O exercício eventual e não permanente de atividades consideradas insalubres ou perigosas, não gera direito à percepção aos adicionais tratados por este artigo.

§ 7º A concessão dos adicionais previstos no *caput* deste artigo dar-se-á a partir da data do requerimento do servidor.

§ 8º Considera-se como habitualidade para fins do disposto no inciso II do *caput* deste artigo o exercício da atividade em situação de risco ou perigo no mínimo 2 (duas) vezes por semana e 10 (dez) vezes por mês.

Art. 40. Haverá controle permanente da atividade de servidores em operações e locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. Enquanto durar a gestação e a lactação, a servidora gestante ou lactante será afastada das operações e dos locais considerados pelo Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho-SESMT do Município como perigosos ou insalubres, deixando de receber o adicional enquanto durar o afastamento.

Art. 41. Na concessão da Gratificação de Insalubridade, Periculosidade ou de Atividades Penosas, serão observadas as normas da legislação específica.

Parágrafo único. Os adicionais previstos no *caput* deste artigo não incorporam à remuneração e não refletem no cálculo de qualquer outra verba paga ao servidor.

CAPÍTULO IX

DO ENQUADRAMENTO

Art. 42. Os atuais ocupantes de cargos efetivos cujas atribuições se identifiquem com os cargos integrantes dos Grupos Ocupacionais instituídos por esta Lei Complementar, serão enquadrados por transposição, mediante ato do Chefe do Poder Executivo, de acordo com os Anexos IV e V desta Lei.

Art. 43. O enquadramento dos servidores contratados após a vigência desta Lei Complementar dar-se-á na referência salarial I, de acordo com o Anexo III, desta Lei, no cargo e classe no qual o servidor vier a ocupar.

Art. 44. Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo serão enquadrados neste PCCR na referência no qual se encontram na carreira, em conformidade com o Anexo V desta Lei Complementar.

Art. 45. Os certificados apresentados para enquadramento inicial e/ou evolução na carreira não poderão ser reapresentados, exceto para fins de concurso público, sob pena de nulidade do ato administrativo que concedeu a evolução indevida na carreira.

CAPÍTULO X

DA IMPLANTAÇÃO E DA GESTÃO

Seção I

Da Implantação

Art. 46. A implantação e gestão deste PCCR será realizado através da SEMAD, cabendo ao Chefe do Poder Executivo a edição dos atos normativos necessários à sua execução, observadas às seguintes etapas:

I - apuração da situação funcional dos servidores ocupantes dos cargos atuais;

II - enquadramento dos servidores nos cargos, respeitada a Linha de Transposição;
e

III - implantação administrativa e funcional no sistema integrado e informatizado de pessoal.

Parágrafo único. A Controladoria Geral do Município - CGM e o Gabinete do Prefeito baixarão os atos normativos necessários para o enquadramento dos servidores regidos por este PCCR e sua execução.

Seção II

Da Gestão

Art. 47. Compete ao Chefe do Poder Executivo com participação dos representantes das categorias funcionais regidas por este PCCR decidir sobre propostas para a revisão desta Lei Complementar.

Art. 48. Compete à SEMUS juntamente com a SEMAD:

I - solicitar a realização de concurso público para provimento de cargos; e

II - promover e executar programas voltados ao desenvolvimento funcional dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Município.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 49. Verificada a ocorrência de acumulação ilícita de cargos, salários e vantagens, a Controladoria Geral do Município - CGM e a Procuradoria do Município - PGM verificarão as responsabilidades e ordenará a adoção de providências pelas autoridades responsáveis para aplicação das sanções cabíveis.

Art. 50. Nenhum servidor do Poder Executivo, Autarquias e Fundações poderá receber, mensalmente, importância superior aos valores percebidos como remuneração pelo Prefeito, com exceção dos procuradores municipais.

Art. 51. O servidor público municipal colocado à disposição de sindicato, nos quantitativos definidos no Estatuto do Servidor Público Municipal ficam garantidos os direitos e vantagens no Capítulo IX desta Lei Complementar, com exceção das gratificações que são atreladas à consecução de atividades específicas.

Art. 52. A partir da publicação deste PCCR, aplicar-se-á o nível de escolaridade exigido para provimento dos cargos constantes no Anexo II desta Lei Complementar, resguardado o direito dos candidatos já convocados ou que integram lista de espera de concurso homologado e em vigência nesta data.

§ 1º Ficam resguardados os direitos dos servidores segundo a exigência de escolaridade da lei em vigência à época da contratação ou do certame.

§ 2º Não será considerado para fins de ruptura de vínculo funcional com o Município o período compreendido entre a data da exoneração de cargo regido por este PCCR e a data da posse no novo cargo público efetivo da estrutura administrativa municipal.

Art. 53. O servidor regido por PCCR poderá ter sua lotação fixada nas diversas Secretarias Municipais, de acordo com a necessidade do serviço e mediante ato motivado da autoridade competente.

Art. 54. Não será paga, sob qualquer pretexto, gratificação ou vantagem ao servidor, além das determinadas em lei ou por decisão judicial, devendo os responsáveis pelo controle interno, ao tomarem conhecimento de qualquer irregularidade ou ilegalidade desta, dar ciência ao superior imediato, sob pena de responsabilidade solidária.

Art. 55. Ficam extintos, quando vagos, os cargos de provimento efetivo de Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Radiologia, Auxiliar de Saneamento e Técnico em Imobilização Ortopédica, resguardando-se todos os direitos e deveres dos servidores exercentes de cargos em extinção.

Art. 56. A partir da publicação desta Lei Complementar os vencimentos básicos dos servidores públicos municipais regidos por este PCCR, são os constantes na Tabela de Vencimentos dos Cargos de Provimento Efetivo, conforme Anexo III desta Lei.

Art. 57. Fica instituído o piso salarial dos servidores efetivos regidos por este PCCR, no valor constante na referência I, da classe "A", do Anexo III desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O piso salarial dos servidores regidos por este PCCR será reajustado anualmente conforme estudo de viabilidade a ser realizado pelo Município.

Art. 58. É assegurado a revisão geral anual da remuneração dos servidores de que trata esta Lei Complementar sempre na mesma data e sem distinção de índice.

§ 1º A revisão geral prevista no *caput* deste artigo deverá ser aplicada no mesmo índice para todos os cargos efetivos do Município até 31 de março de cada ano.

§ 2º Conforme disponibilidade orçamentária poderá o Município efetuar o pagamento previsto no *caput* deste artigo de forma parcelada e desde que não exceda o período do exercício financeiro.

§ 3º A revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos, fica vinculado a dotação na Lei Orçamentária Anual e de previsão na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Art. 59. As despesas decorrentes desta Lei Complementar correrão por conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 60. Os valores apurados em decorrência desta Lei Complementar serão arredondados para a unidade de real mais próxima, quando obtiver dezena igual ou superior a cinquenta centavos serão elevados para a unidade de real subsequente.

Art. 61. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação e tem seus efeitos a partir de 1º de maio de 2022.

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022
ANEXO I
GRUPOS OCUPACIONAIS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

CARGO	HABILITAÇÃO
ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS	
Assistente Social	Nível Superior
Bioquímico	Nível Superior
Cirurgião Dentista	Nível Superior
Educador Físico	Nível Superior
Enfermeiro	Nível Superior
Farmacêutico	Nível Superior
Fisioterapeuta	Nível Superior
Fonoaudiólogo	Nível Superior
Médico	Nível Superior
Nutricionista	Nível Superior
Psicólogo	Nível Superior
TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO - TAF	
Fiscal de Vigilância Sanitária	Nível Superior
ATIVIDADE DE NÍVEL TÉCNICO - ANT	
Auxiliar de Enfermagem	Nível Médio Profissionalizante
Técnico em Administração Hospitalar	Nível Médio Profissionalizante
Técnico em Enfermagem	Nível Médio Profissionalizante
Técnico em Imobilização Ortopédica	Nível Médio Profissionalizante
Técnico em Laboratório de Análise Clínica	Nível Médio Profissionalizante
Técnico em Patologia Clínica	Nível Médio Profissionalizante
Técnico em Radiologia	Nível Médio Profissionalizante
Técnico em Saúde Bucal	Nível Médio Profissionalizante
APOIO E SERVIÇOS DIVERSOS - ASD	
Agente de Saúde Pública	Nível Médio
Agente Rural de Saúde	Nível Médio
Auxiliar de Farmácia e Almoxarifado	Nível Médio
Auxiliar de Laboratório	Nível Médio
Auxiliar de Radiologia	Nível Médio
Auxiliar de Saneamento	Nível Médio

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

ANEXO II

QUADRO GERAL DE PESSOAL DE PROVIMENTO EFETIVO

QUANTITATIVO, CLASSE E LOTAÇÃO DOS CARGOS		
CARGO	QUANT.	CLASSE
GRUPO OCUPACIONAL: ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS		
Assistente Social	20	“D”
Bioquímico	03	“D”
Cirurgião Dentista	15	“D”
Educador Físico	02	“D”
Enfermeiro	140	“D”
Farmacêutico/Bioquímico	15	“D”
Fisioterapeuta	40	“D”
Fonoaudiólogo	15	“D”
Médico	60	“E”
Nutricionista	10	“D”
Psicólogo	20	“D”
TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO - TAF		
Fiscal de Vigilância Sanitária	20	“C”
APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO - ATA		
Auxiliar de Enfermagem	53	“B”
Técnico em Administração Hospitalar	02	“B”
Técnico em Enfermagem	300	“B”
Técnico em Imobilização Ortopédica	01	“B”
Técnico em Laboratório de Análise Clínica	10	“B”
Técnico em Patologia Clínica	02	“B”
Técnico em Radiologia	10	“B”
Técnico em Saúde Bucal	10	“B”
APOIO E SERVIÇOS DIVERSOS - ASD		
Agente de Saúde Pública	20	“A”
Agente Rural de Saúde	10	“A”
Auxiliar de Farmácia e Almoxarifado	05	“A”
Auxiliar de Laboratório	10	“A”
Auxiliar de Radiologia	01	“A”
Auxiliar de Saneamento	01	“A”
Auxiliar em Saúde Bucal	05	“A”
Auxiliar em Saúde Bucal	05	“A”

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Eduardo Toshiya Tsuru

PREFEITO

Márcia Helena Firmino

PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº
ANEXO III**

/2022

TABELA DE VENCIMENTO E REFERÊNCIA SALARIAL DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO						
SIGLAS	ASD	ANT	TAF	ANS		
CLASSES	“A”	“B”	“C”	“D”	“E”	
REFERÊNCIA SALARIAL	I	1.342,00	1.542,00	3.150,00	2.625,00	6.615,00
	II	1.409,00	1.619,00	3.308,00	2.756,00	6.946,00
	III	1.479,00	1.700,00	3.473,00	2.894,00	7.293,00
	IV	1.553,00	1.785,00	3.647,00	3.039,00	7.658,00
	V	1.631,00	1.874,00	3.829,00	3.191,00	8.041,00
	VI	1.713,00	1.968,00	4.020,00	3.351,00	8.443,00
	VII	1.799,00	2.066,00	4.221,00	3.519,00	8.865,00
	VIII	1.889,00	2.169,00	4.432,00	3.695,00	9.308,00
	IX	1.983,00	2.278,00	4.654,00	3.880,00	9.773,00
	X	2.082,00	2.392,00	4.887,00	4.074,00	10.262,00
	XI	2.186,00	2.511,00	5.131,00	4.278,00	10.775,00
	XII	2.295,00	2.637,00	5.388,00	4.492,00	11.314,00
	XIII	2.410,00	2.769,00	5.657,00	4.717,00	11.880,00
	XIV	2.531,00	2.907,00	5.940,00	4.953,00	12.474,00
	XV	2.658,00	3.052,00	6.237,00	5.201,00	13.098,00
	XVI	2.791,00	3.205,00	6.549,00	5.461,00	13.753,00
	XVII	2.931,00	3.365,00	6.876,00	5.734,00	14.441,00
	XVIII	3.078,00	3.534,00	7.220,00	6.021,00	15.163,00
	XIX	3.232,00	3.711,00	7.581,00	6.322,00	15.921,00
	XX	3.394,00	3.897,00	7.960,00	6.638,00	16.717,00
	XXI	3.564,00	4.092,00	8.358,00	6.970,00	17.553,00

GRUPOS OCUPACIONAIS: Apoio e Serviços Diversos - ASD;
Atividades de Nível Técnico - AND;
Tributação, Arrecadação e Fiscalização - TAF; e
Atividades de Nível Superior - ANS.

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO

ANEXO IV

LINHA DE TRANSPOSIÇÃO E ENQUADRAMENTO DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

SITUAÇÃO ATUAL - LC Nº 008/1996			NOVA SITUAÇÃO - PL Nº /2022		
CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	CLASS E	CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	CLASS E
Assistente Social	Atividades de Nível Superior	“J”	Assistente Social	Atividades de Nível Superior	“D”
Bioquímico	Atividades de Nível Superior	“J”	Bioquímico	Atividades de Nível Superior	“D”
Cirurgião Dentista	Atividades de Nível Superior	“J”	Cirurgião Dentista	Atividades de Nível Superior	“D”
Educador Físico	Atividades de Nível Superior	“J”	Educador Físico	Atividades de Nível Superior	“D”
Enfermeiro	Atividades de Nível Superior	“J”	Enfermeiro	Atividades de Nível Superior	“D”
Farmacêutico	Atividades de Nível Superior	“J”	Farmacêutico	Atividades de Nível Superior	“D”
Fisioterapeuta	Atividades de Nível Superior	“J”	Fisioterapeuta	Atividades de Nível Superior	“D”
Fonoaudiólogo	Atividades de Nível Superior	“J”	Fonoaudiólogo	Atividades de Nível Superior	“D”
Médico	Atividades de Nível Superior	“Q”	Médico	Atividades de Nível Superior	“E”
Nutricionista	Atividades de Nível Superior	“J”	Nutricionista	Atividades de Nível Superior	“D”
Psicólogo	Atividades de Nível Superior	“J”	Psicólogo	Atividades de Nível Superior	“D”
Fiscal de Vigilância Sanitária	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	F	Fiscal de Vigilância Sanitária	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	“C”
Auxiliar de Enfermagem	Apoio Téc. e Administrativo	“C”	Auxiliar de Enfermagem	Atividade de Nível Técnico	“B”
Técnico em Administração Hospitalar	Apoio Téc. e Administrativo	“D”	Técnico em Administração Hospitalar	Atividade de Nível Técnico	“B”
Técnico em Enfermagem	Apoio Téc. e Administrativo	“D”	Técnico em Enfermagem	Atividade de Nível Técnico	“B”
Técnico em Imobilização Ortopédica	Apoio Téc. e Administrativo	“D”	Técnico em Imobilização Ortopédica	Atividade de Nível Técnico	“B”
Técnico em Laboratório de Análise Clínica	Apoio Téc. e Administrativo	“D”	Técnico em Laboratório de Análise Clínica	Atividade de Nível Técnico	“B”
Técnico em Patologia Clínica	Apoio Téc. e Administrativo	“D”	Técnico em Patologia Clínica	Atividade de Nível Técnico	“B”

Técnico em Radiologia	Apoio Téc. e Administrativo	“D”	Técnico em Radiologia	Atividade de Nível Técnico	“B”
Técnico em Saúde Bucal	Apoio Téc. e Administrativo	“D”	Técnico em Saúde Bucal	Atividade de Nível Técnico	“B”
Agente de Saúde Pública	Apoio Op. e Serviços Diversos	“B”	Agente de Saúde Pública	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Agente Rural de Saúde	Apoio Op. e Serviços Diversos	“A”	Agente Rural de Saúde	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Auxiliar de Farmácia e Almojarifado	Apoio Op. e Serviços Diversos	“B”	Auxiliar de Farmácia	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Auxiliar de Laboratório	Apoio Op. e Serviços Diversos	“B”	Auxiliar de Laboratório	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Auxiliar de Farmácia e Almojarifado	Apoio Op. e Serviços Diversos	“B”	Auxiliar de Radiologia	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Auxiliar de Laboratório	Apoio Op. e Serviços Diversos	“B”	Auxiliar de Saneamento	Apoio e Serviços Diversos	“A”
Auxiliar de Radiologia	Apoio Op. e Serviços Diversos	“B”	Auxiliar em Saúde Bucal	Apoio e Serviços Diversos	“A”

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO V

LINHA DE ENQUADRAMENTO FUNCIONAL DOS SERVIDORES EFETIVOS

Período de Admissão	Referência
de 01/01/1987 a 31/12/1990	XII
de 01/01/1991 a 31/12/1992	X
de 01/01/1993 a 31/12/1994	IX
de 01/01/1995 a 31/12/1998	VIII
de 01/01/1999 a 31/12/2002	VII
de 01/01/2003 a 31/12/2006	VI
de 01/01/2007 a 31/12/2010	V
de 01/01/2011 a 31/12/2014	IV
de 01/01/2015 a 31/12/2018	III
de 01/01/2019 a 31/12/2020	II
Servidores em Estágio Probatório	I

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
MUNICÍPIO DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO VI

**QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO
EM EXTINÇÃO**

CARGO	QUANT.	CLASSE	GRUPO OCUPACIONAL
Auxiliar de Enfermagem	53	“B”	Atividades de Nível Superior
Auxiliar de Radiologia	01	“A”	Atividades de Nível Médio-Técnico
Auxiliar de Saneamento	01	“A”	Apoio e Serviços Diversos
Técnico em Imobilização Ortopédica	01	“B”	Atividades de Nível Médio-Técnico

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO



ESTADO DE RONDÔNIA
PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA
Procuradoria Geral do Município

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº /2022

ANEXO VII

DO ADICIONAL POR PRODUTIVIDADE

CARGO	Pontos/Tarefa	Valor/UPF
Fiscal de Vigilância Sanitária	1.500	0,073 da UPF
* Para os fiscais: A pontuação máxima permitida é de 1.500 Pontos/Tarefa. O valor de cada Pontos/Tarefa UPF é de 0,073 (setenta e três milésimos) da UPF.		
* Para o Chefe da Fiscalização: A pontuação máxima permitida é de 1.500 Pontos/Tarefa (pela pontuação máxima do pontos-tarefa obtidos pelos fiscais sob sua responsabilidade). O valor de cada Pontos/Tarefa UPF é de 0,073 (setenta e três milésimos) da UPF		
ESPECIFICAÇÃO		
CÓDIGO	Definição por Pontos/Tarefa	PONTOS
1	Emissão de Notificação (Saúde e Higiene)	5,0
2	Pela expedição de Auto de Apreensão e Inutilização	8,0
3	Instauração de Processo Administrativo Sanitário (PAS)	20
4	Conclusão de Processo Administrativo Sanitário (PAS)	20
5	Pela expedição de auto de infração	15
6	Pelo recebimento de multas referentes à auto de infração	1,0/UPF
7	Pela expedição de termo atendimento de denúncias, vistoria de dengue, vistoria animal	3,0
8	Pela vistoria quanto a medicamento controlado por laudo	4,0
9	Autorização emitida pela Vigilância Sanitária para comercialização de Retinóides Sistêmicos / Emissão de Certificado de Regularidade / Emissão de Auto de Conformidade para Autorização de Funcionamento de Empresa (AFE) e Autorização Especial (AE),	5,0
10	Exclusão de cadastro de estabelecimento sujeito à vigilância sanitária (atividades encerradas) vistoria ou laudo	5,0
11	Por realizar interdição	
11.1	De estabelecimento / local	30
11.2	De mercadorias / produtos	10
12	Entrega de documentos de arrecadação de impostos e taxas	1,0

13	Liberação de empresas via web – empresa fácil	3,0
14	Pela realização de vistoria para liberação de alvará, emissão da licença sanitária	5,0
15	Pela realização de incineração	5,0
16	Pela realização de check list de inspeção sanitária (por item)	1,0
17	Laudo de controle de zoonoses	5,0
18	Palestras sanitárias por evento	80
19	Imunização canina e felina (por animal)	1,0
20	Inspeção antimorte e pós-morte de animais (abatedouro)	5,0
21	Serviços não especificados na tabela, solicitado pelo Secretário (por resolução /ato) e gere relatório técnico / circunstanciado	30
22	Parecer Fiscal - solicitado pelo Secretário	30
23	Plantão Fiscal na semana/por dia	80
24	Plantão fiscal em finais de semana, dias não úteis e noturno (por dia)	100
25	Participação em curso/treinamento	80

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Vilhena (RO), 31 de março de 2022.

Márcia Helena Firmino
PROCURADORA GERAL DO MUNICÍPIO

Eduardo Toshiya Tsuru
PREFEITO