



MENSAGEM DO PROJETO DE LEI Nº 08/2019.

Senhor Presidente,

Submetemos à apreciação dos Excelentíssimos Senhores Vereadores o Projeto de Lei nº 08/2019, que Estabelece o Plano de Carreira e Remuneração dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agente de Combate às Endemias (ACE) e dá outras providências, para que o mesmo seja apreciado e aprovado, pelos Senhores Vereadores, como dispõe o Regimento Interno dessa Casa.

O presente Projeto de Lei consubstancia-se nas conclusões dos trabalhos de elaboração do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais Agentes de Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias do Município de São Pedro da Cipa – MT, a valorização dos agentes e garantia de prestação de serviços de qualidade aos cidadãos do Município afim de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência no serviço público; estabelecer padrões e critérios para reconhecimento dos agentes com melhor nível de desempenho e qualificação profissional para desenvolvimento na carreira; e manter a administração dos vencimentos dentro dos padrões estabelecidos por Lei, considerando as características do mercado e os critérios de evolução profissional.

No que se refere à estrutura salarial, para estabelecer os valores monetários da nova estrutura de cargos, foi observado a Lei Federal 13.708/2018, a qual estabeleceu que o piso salarial profissional nacional dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias é fixado no valor de R\$ 1.550,00 (mil quinhentos e cinquenta reais) mensais, obedecido o seguinte escalonamento:

- I - R\$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta reais) em 1º de janeiro de 2019;
- II - R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais) em 1º de janeiro de 2020;
- III - R\$ 1.550,00 (mil quinhentos e cinquenta reais) em 1º de janeiro de 2021.

Ainda, através deste Projeto de Lei, estabelece que se aplique aos ACS e aos ACE o regime estatutário disposto pelo Regime Jurídico dos Servidores do Município de São Pedro da Cipa/MT naquilo que não contrariar esta Lei ou for mais benefício a esses servidores.

Sobre Progressão Horizontal, o Plano prevê a movimentação horizontal do servidor ocupante de cargo efetivo onde ao longo da vida profissional poderá chegar acima



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



daquele em que foi admitido. Para mudar de grau, exige-se que o servidor permaneça no cargo por, no mínimo, três anos e que se submeta a um processo de avaliação de desempenho, que a partir daí passa ser anual.

Sobre Progressão Vertical, o presente plano viabiliza também a movimentação vertical do servidor, em sua carreira. Apropriando-se do conceito de curva de maturidade, que enfatiza e reconhece o esforço individual do servidor para obter melhor qualificação e melhor desempenho, o modelo aqui adotado prevê a possibilidade de o servidor ascender a um nível salarial acima daquele em que ingressou no serviço público (de A, para B, C, D e E), no caso de servidor que tiver adicionado ao seu currículo um grau a mais de escolaridade, além do mínimo exigido para o exercício de suas funções.

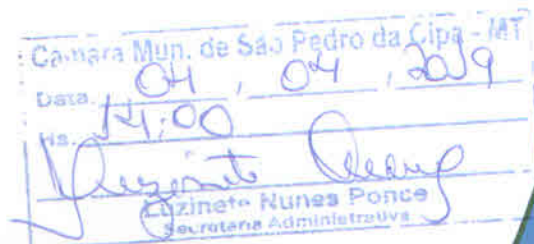
Assim, se servidor ocupante de cargo que exija curso fundamental obtiver certificado de conclusão do ensino médio, ele poderá ser reenquadrado e ascenderá ao nível imediatamente superior e de grau equivalente, considerado o cargo que ocupava. Reenquadrado, o servidor passará a ser promovido e remunerado conforme os valores definidos nos graus de sua nova posição.

O Plano ora proposto visa, portanto, a atender às necessidades organizacionais da Prefeitura Municipal, ajusta a gestão de recursos humanos à legislação vigente e, ao mesmo tempo, cria mecanismos de progressão funcional e salarial e estabelece critérios afinados com as normas legais que atendem aos anseios destes servidores, legitimamente interessados em evoluir funcionalmente e em alcançar melhores salários.

Em razão do exposto, é que reivindicamos que o presente Projeto de Lei seja aprovado por UNANIMIDADE pelos Excelentíssimos Senhores Vereadores, em regime de urgência.

Atenciosamente,

  
ALEXANDRE RUSSI  
PREFEITO MUNICIPAL





PROJETO DE LEI Nº 08, DE 02 DE ABRIL DE 2019.

“ESTABELECE O PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE (ACS) E AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS (ACE) E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”

O senhor **Alexandre Russi**, Prefeito Municipal de São Pedro da Cipa, estado de Mato Grosso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou, e ele no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, **sanciona** a seguinte lei:

**Título I – Das Disposições Gerais**  
**Capítulo I – Disposições Preliminares**

**Art. 1º.** Esta Lei estabelece o Plano de Carreira e Remuneração dos servidores que ocupam o cargo de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e Agente de Combate a Endemias (ACE) lotadas na Secretaria Municipal de Saúde de São Pedro da Cipa/MT.

**Parágrafo Único.** Além de submeterem-se à Lei Federal nº 11.350/2006, aplica-se aos ACS e aos ACE o regime estatutário disposto pelo Regime Jurídico dos Servidores do Município de São Pedro da Cipa/MT naquilo que não contrariar esta Lei ou for mais benefício a esses servidores.

**Art. 2º.** Este Plano de Carreira e Remuneração dos servidores que ocupam o cargo de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e Agente de Combate a Endemias (ACE), visa:

- I. a valorização dos agentes e garantia de prestação de serviços de qualidade aos cidadãos do Município;
- II. assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência no serviço público;
- III. estabelecer padrões e critérios para reconhecimento dos agentes com melhor nível de desempenho e qualificação profissional para desenvolvimento na carreira;
- IV. manter a administração dos vencimentos dentro dos padrões estabelecidos por Lei, considerando as características do mercado e os critérios de evolução profissional.

**Art. 3º.** Para os efeitos desta lei, conceitua-se:

- I. servidor Público: é o ocupante de Agente Comunitário de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias - ACE, na forma da lei;
- II. cargo Público: é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente fixados por lei, para ser provido e exercido por um titular, regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
- III. cargo Público de provimento efetivo: são cargos integrantes de carreira ou isolados, a serem providos em caráter permanente após aprovação em processo seletivo



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



público de provas ou de provas e títulos;

IV. cargo de carreira: é o que se escalona em classes, para acesso privativo de seus titulares;

V. cargo isolado: é o que não se escalona por classes, por ser o único na sua categoria;

VI. classe: é o conjunto de cargos com igual denominação e as mesmas atribuições, para cujo exercício exige-se o mesmo nível de escolaridade;

VII. carreira: escalonamento de cargos de provimento efetivo em graus e níveis hierárquicos, dentro da mesma classe, para serem alcançados pelos Agente Comunitário de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias – ACE, que se habilitarem pelo tempo de serviço, desempenho funcional ou pela capacitação profissional, conforme determinar a lei;

VIII. nível: agrupamento de cargos com os mesmos requisitos de capacitação e mesmas natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades. Os níveis são escalonados de forma vertical e crescente para cada classe de cargos;

IX. grau: cada um dos padrões de vencimento do escalonamento horizontal do cargo de provimento efetivo;

X. promoção: desenvolvimento horizontal dos agentes na carreira, vinculado à escolaridade e à capacitação.

XI. progressão: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau subsequente na carreira mediante aprovação em avaliação de desempenho;

XII. interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o Agente Comunitário de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias - ACE se habilite ao recebimento de benefícios que preveem um tempo mínimo de serviço para sua concessão;

XIII. vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício das funções relativas ao cargo;

XIV. remuneração: somatório do vencimento com os adicionais e indenização a que o servidor fizer jus;

XV. lotação é a indicação do órgão em que os Agente Comunitário de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias - ACE deva ter exercício;

XVI. avaliação de Desempenho: instrumento que visa acompanhar e analisar o desempenho do servidor durante o exercício das atribuições do cargo.

**Art. 4º.** O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde – ACE e Agentes de Combate às Endemias - ACE tem por objetivos:

I. estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico-profissional dos servidores;

II. criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;

III. garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;

IV. assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço;



V. assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

## Capítulo II - Do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos

**Art. 5º.** Fica instituído no âmbito desta Lei, o Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos, que deverá conter:

- I. programa Institucional de Qualificação;
- II. programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

**Art. 6º.** O financiamento do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos correrá à conta de dotação orçamentária específica, correspondente a percentual incidente sobre o valor bruto mensal da folha de pagamento de pessoal.

**Art. 7º.** O Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos deverá garantir:

- I. as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades do Agente Comunitário de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias - ACE;
- II. a qualificação dos servidores para o incremento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social;
- III. a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos agentes.

**Art. 8º.** O Programa Institucional de Qualificação conterá os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:

- I. a conscientização do servidor, visando sua atuação no âmbito da função social da Prefeitura Municipal de São Pedro da Cipa/MT e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;
- II. o desenvolvimento integral do cidadão-servidor público.

## Título II - Das Carreiras dos Agentes Públicos do Quadro Geral

### Capítulo I - Do Sistema de Carreiras

**Art. 9º.** O quadro geral permanente dos Agentes Comunitários de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias é formado pelo conjunto de carreiras e de cargos isolados previstos no Anexo I.

**Parágrafo único.** O sistema de carreira visa valorizar o servidor, mediante progressão continuada, cumpridos os requisitos meritocráticos.



**Art. 9º.** O Anexo I de acordo critério estabelecido pelo ministério da saúde, integrantes do quadro de pessoal da administração direta deste Município, vinculados à Secretaria Municipal de Saúde:

- I. denominação do cargo;
- II. número de cargos existentes;
- III. carga horária semanal.

**Art. 10.** Integram o Plano de Carreira e Remuneração dos ACS e ACE todos os servidores que ocupam o cargo de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias que comprovadamente ingressaram no serviço público por meio de processo seletivo público.

## **Capítulo II – Dos Requisitos e das Atribuições dos Cargos de ACS e ACE**

**Art. 11.** O Agente Comunitário de Saúde tem como atribuição o exercício de atividades de prevenção de doenças e de promoção da saúde, a partir dos referenciais da Educação Popular em Saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS que normatizam a saúde preventiva e a atenção básica em saúde, com objetivo de ampliar o acesso da comunidade assistida às ações e aos serviços de informação, de saúde, de promoção social e de proteção da cidadania, sob supervisão do gestor municipal, distrital, estadual ou federal.

**§1º.** Para fins desta Lei, entende-se por Educação Popular em Saúde as práticas político-pedagógicas que decorrem das ações voltadas para a promoção, a proteção e a recuperação da saúde, estimulando o autocuidado, a prevenção de doenças e a promoção da saúde individual e coletiva a partir do diálogo sobre a diversidade de saberes culturais, sociais e científicos e a valorização dos saberes populares, com vistas à ampliação da participação popular no SUS e ao fortalecimento do vínculo entre os trabalhadores da saúde e os usuários do SUS.

**§2º.** No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, é considerada atividade precípua do Agente Comunitário de Saúde, em sua área geográfica de atuação, a realização de visitas domiciliares rotineiras, casa a casa, para a busca de pessoas com sinais ou sintomas de doenças agudas ou crônicas, de agravos ou de eventos de importância para a saúde pública e consequente encaminhamento para a unidade de saúde de referência.

**§3º.** No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, são consideradas atividades típicas do Agente Comunitário de Saúde, em sua área geográfica de atuação:

- I - a utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural;
- II - o detalhamento das visitas domiciliares, com coleta e registro de dados relativos a suas atribuições, para fim exclusivo de controle e planejamento das ações de saúde;
- III - a mobilização da comunidade e o estímulo à participação nas políticas públicas voltadas para as áreas de saúde e socioeducacional;



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

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

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

- a) de situações de risco à família;
- b) de grupos de risco com maior vulnerabilidade social, por meio de ações de promoção da saúde, de prevenção de doenças e de educação em saúde;
- c) do estado vacinal da gestante, da pessoa idosa e da população de risco, conforme sua vulnerabilidade e em consonância com o previsto no calendário nacional de vacinação;

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

§4º No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, desde que o Agente Comunitário de Saúde tenha concluído curso técnico e tenha disponíveis os equipamentos adequados, são atividades do Agente, em sua área geográfica de atuação, assistidas por profissional de saúde de nível superior, membro da equipe:

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

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

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

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

V - a verificação antropométrica.



§5º. No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, são consideradas atividades do Agente Comunitário de Saúde compartilhadas com os demais membros da equipe, em sua área geográfica de atuação:

- I - a participação no planejamento e no mapeamento institucional, social e demográfico;
- II - a consolidação e a análise de dados obtidos nas visitas domiciliares;
- III - a realização de ações que possibilitem o conhecimento, pela comunidade, de informações obtidas em levantamentos socioepidemiológicos realizados pela equipe de saúde;
- IV - a participação na elaboração, na implementação, na avaliação e na reprogramação permanente dos planos de ação para o enfrentamento de determinantes do processo saúde-doença;
- V - a orientação de indivíduos e de grupos sociais quanto a fluxos, rotinas e ações desenvolvidos no âmbito da atenção básica em saúde;
- VI - o planejamento, o desenvolvimento e a avaliação de ações em saúde;
- VII - o estímulo à participação da população no planejamento, no acompanhamento e na avaliação de ações locais em saúde.

**Art. 12.** O Agente de Combate às Endemias tem como atribuição o exercício de atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do gestor de cada ente federado.

§1º. São consideradas atividades típicas do Agente de Combate às Endemias, em sua área geográfica de atuação:

- I - desenvolvimento de ações educativas e de mobilização da comunidade relativas à prevenção e ao controle de doenças e agravos à saúde;
- II - realização de ações de prevenção e controle de doenças e agravos à saúde, em interação com o Agente Comunitário de Saúde e a equipe de atenção básica;
- III - identificação de casos suspeitos de doenças e agravos à saúde e encaminhamento, quando indicado, para a unidade de saúde de referência, assim como comunicação do fato à autoridade sanitária responsável;
- IV - divulgação de informações para a comunidade sobre sinais, sintomas, riscos e agentes transmissores de doenças e sobre medidas de prevenção individuais e coletivas;
- V - realização de ações de campo para pesquisa entomológica, malacológica e coleta de reservatórios de doenças;
- VI - cadastramento e atualização da base de imóveis para planejamento e definição de estratégias de prevenção e controle de doenças;
- VII - execução de ações de prevenção e controle de doenças, com a utilização de medidas de controle químico e biológico, manejo ambiental e outras ações de manejo integrado de vetores;
- VIII - execução de ações de campo em projetos que visem a avaliar novas metodologias de intervenção para prevenção e controle de doenças;





**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
**CNPJ: 37.464.948/0001-08**



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

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

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

§2º. É considerada atividade dos Agentes de Combate às Endemias assistida por profissional de nível superior e condicionada à estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental e de atenção básica a participação:

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

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

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

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

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

§3º. O Agente de Combate às Endemias poderá participar, mediante treinamento adequado, da execução, da coordenação ou da supervisão das ações de vigilância epidemiológica e ambiental.

**Art. 13.** O Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias realizarão atividades de forma integrada, desenvolvendo mobilizações sociais por meio da Educação Popular em Saúde, dentro de sua área geográfica de atuação, especialmente nas seguintes situações:

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

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



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

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

**Art. 14.** Deverão ser observadas as ações de segurança e de saúde do trabalhador, notadamente o uso de equipamentos de proteção individual e a realização dos exames de saúde ocupacional, na execução das atividades dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias.

**Art. 15.** Os Agentes Comunitários de Saúde e Agente de Combate às Endemias receberão capacitação em serviço, de forma continuada, gradual e permanente, cujo conteúdo atenderá das prioridades definidas a partir de indicadores de planejamento estabelecidos para cada território de atuação.

**Título III - Do Regime Funcional**  
**Capítulo I - Do Ingresso na Carreira**  
**Seção I – Disposição Preliminar**

**Art. 16.** A contratação de servidores para cargos de Agente Comunitário de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias – ACE, depende de habilitação legal, além da aprovação e classificação em processo seletivo público de provas ou de provas e títulos.

**Seção II – Da Contratação**

**Art. 17.** A aprovação em processo seletivo público não gera, por si só, o direito à contratação, a qual obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação no processo seletivo público, conforme as condições estabelecidas no edital, e dependerá da necessidade do preenchimento da vaga correspondente.

**Seção III – Do Processo Seletivo Público**

**Art. 18.** A admissão de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias deverá ser precedida de processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício da atividade, atendendo aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

**§1º.** O processo seletivo referido no caput deste artigo poderá ser realizado em uma ou mais fases, incluindo curso de formação, conforme dispuser disposições do SUS e do próprio edital.

**§2º.** Fica vedada a realização de entrevista aos candidatos como etapa do referido processo seletivo público para preencher vaga de cargos de ACS e ACE.



**Art. 19.** Fica vedada a contratação ou terceirização de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias, salvo na hipótese de combate a surtos endêmicos, na forma da lei aplicável, e para atender aos casos de afastamento temporário por mais de três meses de servidores que ocupam o cargo de ACS ou ACE, cuja contratação será temporária.

## Capítulo II - Do Exercício

**Art. 20.** O Agente Comunitário de Saúde deverá preencher os seguintes requisitos para o exercício da atividade:

I - residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público;

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

III - ter concluído o ensino médio.

§1º. Quando não houver candidato inscrito que preencha o requisito previsto no inciso III do caput deste artigo, poderá ser admitida a contratação de candidato com ensino fundamental, que deverá comprovar a conclusão do ensino médio no prazo máximo de três anos.

§2º. É vedada a atuação do Agente Comunitário de Saúde fora da área geográfica a que se refere o inciso I do caput deste artigo.

§3º. A Secretaria Municipal de Saúde responsável pela execução dos programas relacionados às atividades do Agente Comunitário de Saúde compete a definição da área geográfica a que se refere o inciso I do caput deste artigo, devendo:

I - observar os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde;

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

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

§4º. A área geográfica a que se refere o inciso I do caput deste artigo será alterada quando houver risco à integridade física do Agente Comunitário de Saúde ou de membro de sua família decorrente de ameaça por parte de membro da comunidade onde reside e atua.

§5º. Caso o Agente Comunitário de Saúde adquira casa própria fora da área geográfica de sua atuação, será excepcionado o disposto no inciso I do caput deste artigo e mantida sua vinculação à mesma equipe de saúde da família em que esteja atuando, podendo ser remanejado, na forma de regulamento, para equipe atuante na área onde está localizada a casa adquirida.

**Art. 21.** O Agente de Combate às Endemias deverá preencher os seguintes requisitos para o exercício da atividade:



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

II - ter concluído o ensino médio.

§1º. Quando não houver candidato inscrito que preencha o requisito previsto no inciso II do caput deste artigo, poderá ser admitida a contratação de candidato com ensino fundamental, que deverá comprovar a conclusão do ensino médio no prazo máximo de três anos.

§2º. Ao ente federativo responsável pela execução dos programas relacionados às atividades do Agente de Combate às Endemias compete a definição do número de imóveis a serem fiscalizados pelo Agente, observados os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde e os seguintes:

I - condições adequadas de trabalho;

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

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

#### **Título IV - Do Regime de Trabalho** **Capítulo Único - Do Regime Básico**

**Art. 22.** A duração do trabalho normal do servidor público, estabelecida em lei ou regulamento, não poderá exceder a 40 (quarenta) horas semanais.

#### **Título V - Da Qualificação Profissional e da Valorização dos Agentes** **Capítulo I - Da Capacitação Profissional**

**Art. 23.** Fica instituída como atividade permanente a capacitação dos agentes, através da formação continuada, tendo como objetivos:

I. criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício do cargo;

II. capacitar o ACS e ACE para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados;

III. estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores.

**Parágrafo único.** As ações de capacitação dos servidores serão consolidadas no Programa de Capacitação Profissional.

**Art. 24.** A capacitação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do atendimento à população, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, realizados em Escola de Governo ou instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários estabelecidos por cada secretaria.



## Capítulo II - Da Avaliação Especial de Desempenho

**Art. 25.** Será realizada anualmente Avaliação Especial de Desempenho a ser elaborada e aplicada pela Secretaria Municipal de Saúde.

**Parágrafo único.** Serão avaliados:

- I. o cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria para cada órgão pertencente a sua estrutura organizacional;
- II. a qualidade do atendimento à população.

**Art. 26.** A avaliação obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

**Art. 27.** A coordenação geral da Avaliação Especial de Desempenho é de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, fornecendo todo apoio material e técnico, programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

**Art. 28.** A Avaliação Especial de Desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor, dando-lhe um prospecto de si, sendo para a Administração Pública Municipal um importante instrumento para:

- I. critério orientador para as chefias;
- II. treinamento;
- III. controle e seleção;
- IV. controle de eficiência pessoal;
- V. intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações interpessoais;
- VI. redução das áreas de atrito;
- VII. cumprir legislação no tocante à Avaliação Especial de Desempenho no estágio probatório do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos do §4º do art. 41 da Constituição Federal.

**Art. 29.** Será nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, composta por cinco membros, indicados pelo Prefeito Municipal, sob a presidência o Secretário da pasta e Assessorados pela Assessoria Jurídica do Município.

**Art. 30.** A Comissão terá como funções os seguintes itens:

- §1º. Revisar os boletins de avaliação, adequando-os para melhor atender às necessidades do Município.
- §2º. Revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação.
- §3º. Receber relatório parcial ou final.
- §4º. Emitir parecer sobre os resultados das avaliações.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



§5º. Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação Especial de Desempenho, programas de treinamento e de acompanhamento sócio funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos profissionais, melhorando assim a produtividade no Município.

§6º. Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

**Art. 31.** Os servidores só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

**Art. 32.** Ficam indicados para proceder a Avaliação Especial de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, e na falta destes a chefia imediatamente superior.

**Parágrafo único.** Poderá ser eleitas comissões específicas baseadas em cargos e grupos ocupacionais, dentro dos locais de trabalho, para em conjunto com as chefias imediatas, executarem a avaliação de desempenho dos servidores, com composição de até 3 (três) membros.

**Art. 33.** Os servidores durante o período de 3 (três) anos de cada avaliação sofrerão as seguintes avaliações:

I. 3 (três) avaliações:

- a) Ao completar 12 (doze) meses.
- b) Ao completar 24 (vinte e quatro) meses.
- c) Ao completar 36 (trinta e seis) meses.

II. a última avaliação será realizada dois mês antes do fim do estágio probatório, objetivando relatório final e conclusivo para fins de conhecimento e futuros procedimentos;

III. cada processo avaliativo pode variar em um e até três meses de diferença.

**Art. 34.** A Avaliação Especial de Desempenho será processado nas seguintes etapas:

I. constituição da comissão de Avaliação Especial de Desempenho;

II. contato com as chefias imediatas e servidores avaliados;

III. avaliação Especial de Desempenho;

IV. tabulação dos respectivos boletins;

V. prazo de recursos;

VI. relatório final e entrega dos certificados dos profissionais aprovados no processo de avaliação.

**Art. 35.** A Avaliação Especial de Desempenho levará em consideração o comportamento do servidor no cumprimento de suas atribuições e deveres funcionais e sua iniciativa na busca de opções para melhorar seu desempenho, permitindo o esclarecimento e a correção de possíveis falhas do servidor.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



§1º. As avaliações de desempenho pressupõem a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliadores fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

§2º. Devolvidos os resultados tabulados pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, esta dará conhecimento à chefia imediata, que por sua vez dará ciência ao servidor da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

§3º. O servidor ao final de cada processo avaliativo, poderá recorrer à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, caso julgue-se prejudicado quanto às notas constantes do boletim de avaliação.

§4º. O servidor ao ter ciência do teor da avaliação do seu desempenho, assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação e respectivo recurso, caso necessário.

§5º. Cada recurso será analisado pela comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

**Art. 36.** Os critérios de todos fatores, deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o nível um e o nível seis, a saber:

a) Nível 1: "Insatisfatório", quando o servidor em determinado fator, apresentar deficiências inaceitáveis em relação ao fator.

b) Nível 2: "Franco", quando o servidor em determinado fator, não cumpre os resultados esperados para o fator.

c) Nível 3: "Regular", quando o servidor em determinado fator necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados para o fator.

d) Nível 4: "Bom", quando o servidor em determinado fator necessita de correções superficiais, sem comprometimento dos resultados esperados para o fator.

e) Nível 5: "Ótimo", quando o servidor em determinado fator, se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator.

f) Nível 6: "Excelente", quando o servidor em determinado fator, já atingiu o desempenho como ideal para o fator.

**Parágrafo único.** Os fatores são descritos no boletim de avaliação, previsto no anexo único, deste decreto, com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

**Art. 37.** O boletim de avaliação é constituído por sete questões relacionadas aos fatores comportamentais e em caso de o servidor não atingir o mínimo necessário em cada avaliação, será considerado "insuficiente", devendo receber acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual será avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata e auxiliares.

**Parágrafo único.** Se na avaliação seguinte, o servidor que se encontrar em estágio probatório, não apresentar melhoramento que o eleve no mínimo a um nível acima, será aberto Processo Administrativo, com o objetivo, se for o caso, de efetuar seu desligamento.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



**Art. 38.** A descrição dos fatores de avaliação serão:

I. assiduidade: serão valorizadas de zero a dezesseis pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, nove pontos para o conceito Bom, doze pontos para o conceito Ótimo e dezesseis pontos para o conceito Excelente;

**Parágrafo único.** No critério de assiduidade considerar-se-á pontos perdidos por faltas não justificadas, contabilizadas no período de cada avaliação, na seguinte proporção:

Número de Faltas	Pontos Perdidos
Zero	0
De um a cinco	3
De seis a dez	5
Acima de dez	8

II. pontualidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

III. produtividade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

IV. senso de disciplina: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

V. capacidade de iniciativa e cooperação: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VI. capacidade de aprendizado e desenvolvimento: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VII. aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente.

**Art. 39.** Os relatórios parciais indicarão obrigatoriamente:

a) As medidas de correções necessárias, em especiais as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado, com desempenho insuficiente.





b) As deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critérios de avaliação previstos neste decreto.

**Art. 40.** Caberá ao Departamento de Recursos Humanos adoção das medidas necessária para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenda sido considerado insuficiente.

## **Título VI - Do Desenvolvimento na Carreira**

### **Capítulo I – Da Promoção Horizontal**

**Art. 41.** A Promoção Horizontal é o desenvolvimento na carreira passando o servidor à classe superior à que se encontra, mediante titulação.

**Parágrafo único.** O servidor promovido a outro nível será enquadrado no mesmo grau de progressão horizontal que se encontrava antes da promoção.

**Art. 42.** A Promoção Horizontal é ato de competência do Prefeito e será concedida mediante requerimento do servidor devidamente instruído com prova de formação ou titulação própria do nível a que pretende ser elevado.

**§1º.** O pedido deverá ser analisado no prazo máximo de 30 dias úteis a contar do protocolo do requerimento.

**§2º.** A Promoção Horizontal será realizada no mês subseqüente a sua concessão.

**Art. 43.** Para a concessão da Promoção Horizontal deverão ser observados os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

I. somente será concedido se comprovado a realização de cursos em instituições autorizadas ou reconhecidos pelo MEC – Ministério da Educação.

II. somente será concedido para cursos que possuam pertinência com as atribuições do cargo exercido pelo servidor, conforme regulamentação estabelecida por lei.

III. entre uma promoção e outra deverá ser observado o interstício mínimo de 03 (três) anos.

IV. O servidor só poderá elevar uma classe de cada vez.

V. o servidor estar em exercício das atribuições da função.

**Art. 44.** Não será concedido o adicional de que trata este artigo, quando verificado o não cumprimento dos limites com a despesa total com pessoal, na forma dos artigos 19 e 20, c/c artigo 22, da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

I. Caso não haja limite para a concessão do disposto neste capítulo o servidor deverá aguardar, até que haja disponibilidade dentro do limite previsto no parágrafo anterior.

II. Havendo limite dentro do percentual, previsto no §4º, serão concedidos os incentivos, que suportarem até o limite prudencial, seguindo a ordem cronológica de requerimento.

**Art. 45.** A Promoção Horizontal observará os seguintes percentuais referentes a



classe A, escalonados para as demais classes de acordo com o percentual fixado para a progressão horizontal, conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

§1º. Os graus de promoção horizontal serão designados por letras maiúsculas de A a D, compreendendo 04 classes.

§2º. Cada Classe desdobra-se em 12 (doze) níveis, que constituem a linha vertical de progressão.

§3º. Os cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional, serão conferidos e/ou reconhecidos por uma comissão paritária de servidores e representantes indicado do Sindicato dos Servidores e constituída pelo Prefeito Municipal para este fim e deverão obedecer, dentre outros, os seguintes requisitos à sua pontuação:

a) carga horária mínima de 16 (dezesesseis) horas;

b) serão computados apenas os cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional, concluídos no máximo 5 (cinco) anos anteriores à data do enquadramento.

§4º. 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.

§5º. Os títulos pós-graduação, mestrado e doutorado deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo ou relacionados com a área de atuação.

## Capítulo II – Da Progressão Vertical

**Art. 46.** Progressão é a passagem do servidor de um grau ao imediatamente subsequente do mesmo nível em que se encontra, mediante avaliação de desempenho.

§1º. Entre uma progressão e outra deve ser respeitado o interstício mínimo de 03 (três) anos, com aprovação em avaliação de desempenho no período.

§2º. O servidor aprovado em processo seletivo público ingressará na carreira no grau A, no nível da titulação mínima exigida para o cargo.

§3º. A primeira progressão vertical somente será concedida após o cumprimento e aprovação no estágio probatório.

§4º. A progressão vertical será nos percentuais incidente sobre o grau imediatamente anterior, conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

§5º. Os graus de progressão vertical serão designados por letras maiúsculas de A a E, compreendendo 05 (cinco) classes.

§6º. Como condição para a progressão vertical, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

§7º. 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.

**Art. 47.** Para concessão da progressão vertical o servidor deve preencher os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

I. ter cumprido o Estágio Probatório;

II. encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para o servidor em desvio de função;



III. ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos, entre uma progressão e outra;

IV. não ter sofrido penalidade de suspensão no exercício de suas atividades, no período aquisitivo.

V. obtiver média de todas as avaliações no período avaliado de três anos de no mínimo de sessenta por cento do total de pontos, considerando-se insuficiente menos de sessenta pontos, sendo a pontuação máxima de cada avaliação de zero a cem;

VI. não tenha faltado ao serviço, sem justificativa, por mais de 10 (dez) dias úteis, durante o período de 03 (três) anos;

**Parágrafo único.** A mudança de grau de vencimento, em decorrência da progressão será concedida no mês subsequente ao que o servidor completar o interstício mínimo, atendidas as condições previstas neste artigo.

**Art. 48.** A contagem de tempo para fins de progressão será suspensa nos casos seguintes, dando continuidade da contagem no dia subsequente à reapresentação do servidor:

I. licença para concorrer a cargo eletivo e desempenhar o respectivo mandato, quando for o caso;

II. afastamento superior a 90 (noventa) dias consecutivos ou 120 (cento e vinte) dias alternados, no período de 03 (três) anos, por motivo de licença para tratamento de saúde.

**Art. 49.** As licenças, afastamentos ou disponibilidade não remunerados pelo Município interrompem a contagem de tempo para fins de progressão, em especial:

I. o afastamento para servir em outro órgão ou entidade da administração pública federal, estadual ou municipal, sem ônus para o Município;

II. licença, sem remuneração, para tratar de interesses particulares ou para acompanhar o cônjuge servidor público;

**Parágrafo único.** A contagem de tempo para progressão será iniciada após o retorno do servidor às atividades do cargo.

**Art. 50.** O ocupante de cargo em comissão somente poderá concorrer à progressão no cargo em que seja titular das funções de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias.

§1º. Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de sua função, na forma prevista nesta lei.

§2º. A progressão somente será concedida ao servidor afastado em decorrência do exercício de cargo em comissão, quando do retorno ao seu cargo efetivo, salvo se o servidor fizer opção pela remuneração do seu cargo efetivo.

**Art. 51.** A avaliação de desempenho, para fins de progressão vertical, será regulamentada por Ato do Prefeito e serão realizadas segundo modelos que venham a atender a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições que serão exercidas, devendo ser avaliados as competências técnicas, as competências



comportamentais e o resultado produzido.

### Título VII – Da Remuneração

**Art. 52.** Fica fixado o piso salarial inicial das Carreiras de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

§1º O piso salarial profissional nacional dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias é fixado no valor de R\$ 1.550,00 (mil quinhentos e cinquenta reais) mensais, obedecido o seguinte escalonamento:

I - R\$ 1.250,00 (mil duzentos e cinquenta reais) em 1º de janeiro de 2019;

II - R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais) em 1º de janeiro de 2020;

III - R\$ 1.550,00 (mil quinhentos e cinquenta reais) em 1º de janeiro de 2021.

§2º. A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais exigida para garantia do piso salarial previsto nesta Lei será integralmente dedicada às ações e aos serviços de promoção da saúde, de vigilância epidemiológica e ambiental e de combate a endemias em prol das famílias e das comunidades assistidas, no âmbito dos respectivos territórios de atuação, e assegurará aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias participação nas atividades de planejamento e avaliação de ações, de detalhamento das atividades, de registro de dados e de reuniões de equipe.

§3º. O piso salarial de que trata o § 1º deste artigo será reajustado, anualmente, em 1º de janeiro, a partir do ano de 2022.

### Título VIII – Das Disposições Transitórias

**Art. 53.** O enquadramento do atual ocupante de cargo, concursado, na sistemática instituída nesta lei, dar-se-á em cargo de atribuições correspondentes, de denominação igual ou equivalente.

**Art. 54.** O enquadramento dos atuais ocupantes de cargo de Agente Comunitário de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias - ACE será efetuado por Decreto, levando-se em conta as progressões já concedidas.

**Art. 55.** A remuneração do servidor é irredutível, mesmo que superior ao vencimento previsto nesta lei.

**Parágrafo único.** Caso o atual vencimento do servidor ultrapasse o valor estabelecido no Anexo III, será enquadrado na classe e nível imediatamente superior.

### Título IX – Das Disposições Finais

**Art. 56.** Ao Agente Comunitário de Saúde – ACE e Agente de Combate às Endemias – ACE, aplica o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Pedro da Cipa/MT.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



**Art. 57.** Ficam extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Pedro da Cipa/MT.

**Art. 58.** Integram a presente lei seus Anexos.

- I. Anexo I: Quadro das Funções;
- II. Anexo II: Tabela de Progressão Funcional da Carreira;
- III. Anexo III: Tabela de Vencimento.

**Art. 59.** As despesas decorrentes do cumprimento da presente lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual vigente.

**Art. 60.** Esta lei entra em vigor a partir de 1º de Janeiro de 2019, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, São Pedro da Cipa/MT, 02 de abril de 2019.

**ALEXANDRE RUSSI**  
**PREFEITO MUNICIPAL**

PREFEITURA  
**São Pedro**  
da Cipa  
*Orgulho da nossa gente!*



ANEXO I – QUADRO DE VAGAS DAS FUNÇÕES

Vagas	Quantidade
Agente Comunitário de Saúde – ACS	14
Agente de Combate às Endemias - ACE	3
<b>Total de Vagas</b>	<b>17</b>

PREFEITURA DE  
**São Pedro**  
*Orgulho da nossa gente!*  
**da Cipa**



ANEXO II – TABELAS DE PROGRESSÃO HORIZONTAL

Grupo Funcional	Classe – A (1,00)	Classe – B (1,15)	Classe – C (1,30)	Classe – D (1,45)	Classe – E (1,60)
Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate às Endemias – ACE	Ensino Médio.	Requisitos da Classe A + Curso de Capacitação de 300 horas na área de atuação.	Requisitos da Classe B + Ensino Superior Completo.	Requisitos da Classe C + Curso de Especialização na área de atuação de no mínimo 320 horas, com registro no MEC.	Mestrado ou Doutorado.

PREFEITURA DE  
**São Pedro**  
da Cipa  
*Orgulho da nossa gente!*



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



**ANEXO III – TABELA DE VENCIMENTOS**

Em 1º de janeiro de 2019					
Funções: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE-ACS E AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS-ACE					
Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) - 1,15	Classe (C) - 1,30	Classe (D) - 1,45	Classe (E) - 1,60
01. 1,00 - 00 Anos a 03 anos	1.250,00	1.437,50	1.625,00	1.812,50	2.300,00
02. 1,06 - 03 Anos a 06 anos	1.325,00	1.523,75	1.722,50	1.921,25	2.438,00
03. 1,12 - 06 Anos a 09 anos	1.400,00	1.610,00	1.820,00	2.030,00	2.576,00
04. 1,18 - 09 Anos a 12 anos	1.475,00	1.696,25	1.917,50	2.138,75	2.714,00
05. 1,24 - 12 Anos a 15 anos	1.550,00	1.782,50	2.015,00	2.247,50	2.852,00
06. 1,30 - 15 Anos a 18 anos	1.625,00	1.868,75	2.112,50	2.356,25	2.990,00
07. 1,36 - 18 Anos a 21 anos	1.700,00	1.955,00	2.210,00	2.465,00	3.128,00
08. 1,42 - 21 Anos a 24 anos	1.775,00	2.041,25	2.307,50	2.573,75	3.266,00
09. 1,48 - 24 Anos a 27 anos	1.850,00	2.127,50	2.405,00	2.682,50	3.404,00
10. 1,54 - 27 Anos a 30 anos	1.925,00	2.213,75	2.502,50	2.791,25	3.542,00
11. 1,60 - 30 Anos a 33 anos	2.000,00	2.300,00	2.600,00	2.900,00	3.680,00
12. 1,66 - 33 Anos a 36 anos	2.075,00	2.386,25	2.697,50	3.008,75	3.818,00

Em 1º de janeiro de 2020					
Funções: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE-ACS E AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS-ACE					
Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) - 1,15	Classe (C) - 1,30	Classe (D) - 1,45	Classe (E) - 1,60
01. 1,00 - 00 Anos a 03 anos	1.400,00	1.610,00	1.820,00	2.030,00	2.576,00
02. 1,06 - 03 Anos a 06 anos	1.484,00	1.706,60	1.929,20	2.151,80	2.730,56





**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



03. 1,12 – 06 Anos a 09 anos	1.568,00	1.803,20	2.038,40	2.273,60	2.885,12
04. 1,18 – 09 Anos a 12 anos	1.652,00	1.899,80	2.147,60	2.395,40	3.039,68
05. 1,24 – 12 Anos a 15 anos	1.736,00	1.996,40	2.256,80	2.517,20	3.194,24
06. 1,30 – 15 Anos a 18 anos	1.820,00	2.093,00	2.366,00	2.639,00	3.348,80
07. 1,36 – 18 Anos a 21 anos	1.904,00	2.189,60	2.475,20	2.760,80	3.503,36
08. 1,42 – 21 Anos a 24 anos	1.988,00	2.286,20	2.584,40	2.882,60	3.657,92
09. 1,48 – 24 Anos a 27 anos	2.072,00	2.382,80	2.693,60	3.004,40	3.812,48
10. 1,54 – 27 Anos a 30 anos	2.156,00	2.479,40	2.802,80	3.126,20	3.967,04
11. 1,60 – 30 Anos a 33 anos	2.240,00	2.576,00	2.912,00	3.248,00	4.121,60
12. 1,66 – 33 Anos a 36 anos	2.324,00	2.672,60	3.021,20	3.369,80	4.276,16

Em 1º de janeiro de 2021

Funções: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE-ACS E AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS-ACE

Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) - 1,15	Classe (C) - 1,30	Classe (D) - 1,45	Classe (E) - 1,60
01. 1,00 - 00 Anos a 03 anos	1.550,00	1.782,50	2.015,00	2.247,50	2.852,00
02. 1,06 – 03 Anos a 06 anos	1.643,00	1.889,45	2.135,90	2.382,35	3.023,12
03. 1,12 – 06 Anos a 09 anos	1.736,00	1.996,40	2.256,80	2.517,20	3.194,24
04. 1,18 – 09 Anos a 12 anos	1.829,00	2.103,35	2.377,70	2.652,05	3.365,36
05. 1,24 – 12 Anos a 15 anos	1.922,00	2.210,30	2.498,60	2.786,90	3.536,48
06. 1,30 – 15 Anos a 18 anos	2.015,00	2.317,25	2.619,50	2.921,75	3.707,60
07. 1,36 – 18 Anos a 21 anos	2.108,00	2.424,20	2.740,40	3.056,60	3.878,72



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA CIPA**  
CNPJ: 37.464.948/0001-08



08. 1,42 – 21 Anos a 24 anos	2.201,00	2.531,15	2.861,30	3.191,45	4.049,84
09. 1,48 – 24 Anos a 27 anos	2.294,00	2.638,10	2.982,20	3.326,30	4.220,96
10. 1,54 – 27 Anos a 30 anos	2.387,00	2.745,05	3.103,10	3.461,15	4.392,08
11. 1,60 – 30 Anos a 33 anos	2.480,00	2.852,00	3.224,00	3.596,00	4.563,20
12. 1,66 – 33 Anos a 36 anos	2.573,00	2.958,95	3.344,90	3.730,85	4.734,32

Gabinete do Prefeito, São Pedro da Cipa/MT, 02 de abril de 2019.

  
ALEXANDRE RUSSI  
PREFEITO MUNICIPAL

PREFEITURA DE  
**São Pedro**  
da Cipa  
*Orgulho da nossa gente!*