



**ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO**

LEI MUNICIPAL Nº. 3.699/2022 DE 27 DE ABRIL DE 2022.

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS CARREIRA E REMUNERAÇÃO - PCCR DO AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE E DO AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS DO MUNICÍPIO DE MOCAJUBA - PA, ESTABELECE NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO, INSTITUI TABELA DE VENCIMENTOS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A CÂMARA MUNICIPAL DE MOCAJUBA, Estado do Pará, institui e o Prefeito Municipal sanciona a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E DOS CONCEITOS BÁSICOS**

Art. 1º Esta Lei estabelece o Plano de Cargos Carreira e Remuneração dos servidores que ocupam os cargos de Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate as Endemias (ACE) lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Mocajuba - PA, que tem por princípio a valorização do servidor pela formação e experiência profissional, em cumprimento ao Art. 39 e ao § 5º do Art. 198 da Constituição Federal.

Parágrafo Único: Além de submeterem-se à Lei Federal nº 11.350/2006 e suas posteriores alterações, aplica-se aos ACS e ACE o regime estatutário disposto pela Lei, Estatuto ou Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais naquilo que não contrariar esta presente lei ou for mais benéfico a esses servidores.

Art. 2º. Integram o Plano de Carreiras e Remuneração dos ACS e ACE todos os servidores que ocupam os cargos de Agentes Comunitários de Saúde que comprovadamente ingressaram no serviço público por meio de processo seletivo público ou concurso e que foram efetivados através das leis referentes a matéria.

Parágrafo único. Serão contemplados com o plano, os servidores devidamente aprovados pelo estágio probatório, pelo prazo de três anos.

Art. 3º Considera-se para os fins desta Lei:

I - Servidor Público Efetivo - é a pessoa legalmente investida no cargo público de ACS ou ACE, com atribuições específicas, vinculada ao Regime Jurídico Estatutário e integrante da administração direta deste Município de Mocajuba;

II - Cargo Público de Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate as Endemias - é a denominação dada ao conjunto de atribuições e responsabilidades previstas nas leis municipais, cometidas ao servidor legalmente admitido no Serviço Público no cargo de ACS ou ACE, de natureza técnica, mediante processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, com vencimento básico e remuneração paga pelo poder público municipal, na forma estabelecida por lei;

III - Classe: é a subdivisão dos cargos de ACS e ACE escalonado de acordo com o grau de formação ou "habilitação profissional" dos servidores, representados por letras maiúsculas, concebidas com vistas a valorizar a formação contínua dos servidores, cada qual representando um percentual que corresponde a um valor remuneratório calculado sobre os vencimentos básicos dos servidores;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

IV - Nível: é a subdivisão dos cargos de ACS e ACE de acordo com o tempo de serviço acumulado, escalonados por algarismos romanos que correspondem cada qual um valor remuneratório, em forma de percentual, calculado sobre os vencimentos básicos de cada servidor, concebidos como meio de valorizar o desempenho adquirida com o tempo de serviço;

V - Carreira: é o conjunto de classes e níveis vinculados aos cargos de ACS e ACE que representa a ascensão profissional com a valorização dos servidores com acréscimo remuneratórios crescentes até completar o tempo legal da permanência dos servidores nos referidos cargos na Administração Pública Municipal;

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

VII - Vencimento Base (VB): é o valor inicial e de referência de cada classe do cargo de ACS e ACE, com valores fixados em Lei;

VIII - Vencimento Base Referencial (VBR): é o menor valor e o referencial para determinar todos os vencimentos base de cada classe dos cargos;

X - Remuneração: é o valor total pago a um servidor público, que corresponde ao vencimento básico acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias, estabelecidas em Lei;

X- Remuneração Básica: é o valor da remuneração dos ACS e ACE, subtraída do valor do salário-família e dos valores das vantagens indenizatórias, sobre a qual se calcula o valor das contribuições previdenciárias;

XI - Data Base: é a data limite para a Administração Pública conceder a cada ano, através de lei específica, o reajuste ou aumento do Vencimento Base Referencial (VBR) dos cargos de ACS e ACE;

XII - Lotação é a indicação do órgão em que os Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate às Endemias - ACE deva ter exercício;

XIII - Promoção: desenvolvimento horizontal dos agentes na carreira, vinculado à escolaridade e à capacitação.

XIV - Progressão: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau subsequente na carreira mediante aprovação em avaliação de desempenho;

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

XII - Enquadramento: é o posicionamento dos servidores públicos efetivos nos cargos de ACS e ACE dentro da nova estrutura legal dos cargos escalonados em classes e níveis existentes neste Plano;

Art. 4º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Agentes Comunitários de Saúde – ACS 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.

CAPITULO II
DOS REQUISITOS E DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE ACS E ACE

Art. 5º Os candidatos aos cargos públicos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, de natureza técnica, deverão preencher os seguintes requisitos:





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

- I - Residir na área da comunidade em que atuar desde a data da publicação do edital do processo seletivo público;
- II - Haver concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada;
- III - Ter concluído o Ensino Médio.

§ 1º No caso dos atuais ACS e ACE não possuírem o disposto no inciso III, deverá no prazo de até 4 (quatro) anos, após aprovação dessa Lei, cumprir o determinado;

§ 2º A área referida no inciso I deste artigo abrange mais de uma micro área e será delimitada pela Secretaria Municipal de Saúde, observados os parâmetros estabelecidos pelo "Ministério da Saúde", podendo os ACS e ACE atuar em qualquer das micros áreas abrangidas pela área.

§ 3º Excepcionalmente os ACS e AGE, a bem do interesse público ou por motivo de força maior ou ainda por circunstâncias familiares e sociais alheias a sua vontade, poderá requerer a sua remoção da sua área de atuação para a qual foi determinado quando da realização do processo seletivo público, necessariamente autorizado por ato do Chefe do poder Executivo.

Art. 6º Os Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate as Endemias (ACE) receberão capacitação em serviço, de forma continuada, gradual e permanente, cujo conteúdo atenderá as prioridades definidas a partir de indicadores de planejamento estabelecidos para cada território de atuação.

Art. 7º O Agente Comunitário de Saúde tem como atribuição o exercício de atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidades com as diretrizes do SUS e sob a administração da Secretaria Municipal de Saúde.

Parágrafo Único: São consideradas atividades de Agentes Comunitários de Saúde na sua área de atuação:

- I - Utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural da comunidade;
- II - Promoção de ações de educação para a saúde individual e coletiva;
- III - Registro, para fins exclusivos de controle e planejamento das ações de saúde, de nascimentos, óbitos, doenças e outros agravos à saúde;
- IV - Estímulo à participação da comunidade nas políticas públicas voltadas para a área da saúde;
- V - Realização de visitas domiciliares periódicas para monitoramento de situações de risco à família;
- VI - Participação em ações que fortaleçam os elos entre o setor de Saúde e outras políticas que promovam a qualidade de vida.

Art. 8º O Agente de Combate as Endemias, tem como atribuição, na área de sua atuação:

- I - A utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural da comunidade;
- II - A promoção de ações de educação para a saúde individual e coletiva;
- III - O registro, para fins exclusivo de controle e planejamento das ações de saúde, de nascimento, óbitos, doenças e outros agravos a saúde;
- IV - Estimulo à participação da comunidade nas políticas públicas voltadas para a área da saúde;
- V - A realização de visitas domiciliares periódicas para monitoramento de situações de risco à saúde;
- VI - Participação em ações que fortaleçam os elos entre o setor de Saúde e outras políticas que promovam a qualidade de vida.



**ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO**

**CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO DO CARGO, DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DO
DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA**

**SEÇÃO I
DO INGRESSO**

Art. 9º A admissão de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e Agente de Combate as Endemias (ACE) deverá ser procedida 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 Poderá haver a realização de entrevista aos candidatos como etapa do referido processo seletivo público ou concurso público para preencher vagas de cargos de ACS e ACE;

§ 3º A Secretaria Municipal de Saúde, por ato do Poder Executivo, instituirá Comissão responsável pela realização e fiscalização do Processo Seletivo Público.

Art. 10 Todas as vagas dispostas no Edital do Processo Seletivo Público serão ocupadas pelos candidatos classificados, conforme a ordem crescente de aprovação.

Parágrafo Único. A validade do processo seletivo público será de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogada por igual período uma única vez, de acordo com a necessidade da administração pública.

Art. 11 A Administração Pública Municipal poderá contratar servidor para suprir eventual vaga temporária de ACS e ACE, quando houver necessidade para suprir áreas descobertas.

Parágrafo único. a contratação disposta no artigo acima será pelo tempo de realização do concurso ou processo seletivo.

**SEÇÃO II
DA AVALIAÇÃO PERMANENTE DE DESEMPENHO**

Art. 12 Será realizada anualmente Avaliação Permanente 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. 13 A avaliação obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 14 A Coordenação Geral da Avaliação Permanente de Desempenho é de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação Permanente 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.





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 15 A Avaliação Permanente 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 Permanente 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. 16 Será nomeada uma Comissão de Avaliação Permanente de Desempenho, composta por cinco membros, indicados pelo Prefeito Municipal, sob a presidência do Secretário da pasta e assessorados pela Assessoria Jurídica do Município.

Art. 17 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.
- §5º. Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação Permanente 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. 18 Os servidores só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela Comissão de Avaliação Permanente de Desempenho.

Art. 19 Ficam indicados para proceder a Avaliação Permanente de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, e na falta destes a chefia imediatamente superior.

Parágrafo único. Poderá ser eleita 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. 20 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.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

II. a última avaliação será realizada dois meses 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. 21 A Avaliação Permanente de Desempenho será processada nas seguintes etapas:

- I. constituição da comissão de Avaliação Permanente de Desempenho;
- II. contato com as chefias imediatas e servidores avaliados;
- III. avaliação Permanente 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. 22 A Avaliação Permanente 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.

§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 Permanente 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 Permanente 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 Permanente de Desempenho, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

Art. 23 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.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

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. 24 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 Permanente 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.

Art. 25 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;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

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. 26 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. 27 Caberá ao Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde adoção das medidas necessária para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenda sido considerado insuficiente.

SEÇÃO III
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 28 Os servidores nomeados aos cargos de AGS ou ACE ao entrar em exercício se submeterá ao estágio probatório de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo serão avaliados anualmente por uma Comissão instituída pela Secretaria Municipal de Saúde, a partir de critérios a ser definidos e normas específicas incluindo os seguintes requisitos:

- I - Pontualidade e assiduidade;
- II - Compromisso;
- III - Dedicação exclusiva ao cargo;
- IV - Produtividade devidamente comprovada

Art. 29 O ACS e ACE estável perderá o cargo nas seguintes situações:

- I - Em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II - Mediante processo administrativo disciplinar;
- III - Mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, realizada por uma Comissão instituída pela Secretaria Municipal de Saúde, regida via Decreto.

CAPÍTULO IV
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 30 A evolução funcional é o desenvolvimento dos servidores ACS ou dos ACE da Secretaria Municipal de Saúde na carreira por meio de critérios pré-estabelecidos e vinculados à constante



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

melhora na qualidade da Saúde Pública Municipal, que se dará mediante estruturação de um sistema de avaliação de desempenho, aferição de qualificação e atualização.

Parágrafo único. A evolução funcional na carreira será efetivada através da progressão horizontal por classes e da promoção vertical por níveis de formação.

SEÇÃO II
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL HORIZONTAL

Art. 31 A progressão horizontal dar-se-á somente depois de cumprido o interstício de 03 (três) anos de efetivo exercício, mediante os seguintes critérios mínimos devidamente pontuados:

- I - avaliação de desempenho;
- II - aferição de qualificação.

§ 1º A avaliação de desempenho será realizada semestralmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada dois anos.

§ 2º A avaliação de desempenho e a aferição da qualificação serão realizadas de acordo com os critérios definidos em decreto expedido pelo Chefe do Executivo Municipal.

§ 3º As avaliações previstas nesta Lei serão norteadas pelos seguintes princípios:

I - Avaliação plena e democrática: avaliação deve ser em todos os níveis com a participação direta do avaliado e de comissão paritária específica para este fim (Comissão de Avaliação de Desempenho), sendo consideradas na avaliação também todas as áreas de atuação na instituição de ensino;

II - Universalidade: todos devem ser avaliados dentro da Rede Municipal de Saúde pelos mesmos critérios;

III - Objetividade: a escolha de critérios deverá possibilitar a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, como p. ex., a assiduidade, a pontualidade e a efetiva participação nas atividades da instituição de ensino;

IV - Transparência: o resultado da avaliação deverá estar acessível ao avaliado e à comissão de avaliação de desempenho;

V - Superação: A avaliação de desempenho deve reconhecer a independência entre o trabalho do servidor e o funcionamento geral do sistema de ensino e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao servidor ACS e ACE um momento de aprofundamento da análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades.

§ 4º Os critérios de avaliação serão definidos em Decreto Municipal editado pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 5º A primeira progressão ocorrerá após o cumprimento e a aprovação do estágio probatório e aprovação na respectiva avaliação de desempenho.

§ 6º Fica estabelecido o mês de outubro de cada ano para realização das avaliações de desempenho e aferição de qualificação, e o mês subsequente para incorporação ao vencimento.

§ 7º A promoção horizontal e ato de competência do prefeito e será concedida mediante requerimento do servidor instruído com provas de formação ou titulação própria do nível a que pretende ser elevado.

I - O pedido deverá ser analisado no prazo máximo de 30 dias úteis a contar do protocolo do requerimento.





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 8º Os graus de promoção horizontal serão designados por letras maiúsculas de A à D, compreendendo 4 classes; conforme tabela constante do anexo II desta lei.

Art. 32 Para efeito de interstício, intervalo entre uma progressão funcional e outra, não se conta o tempo em que o Servidor ACS e ACE estiver:

I – em licença:

- a. Por motivo de afastamento de cônjuge ou companheiro(a);
- b. Para o serviço militar;
- c. Para atividade política;
- d. Por interesse particular;
- e. Para desempenho de mandato classista

II – Afastamento para:

- a. Servir em outro órgão ou entidade;
- b. Exercício de mandato eletivo;
- c. Estudo no exterior;

III – Estiver lotado fora do âmbito da Secretaria Municipal de Saúde;

IV – Estiver em estágio probatório;

V – Estiver em desvio de função.

VI – faltado mais de 05 (cinco) dias, sem justificativa;

VII – sofrido pena administrativa de suspensão.

VIII – cumprindo pena decorrente de processo disciplinar;

Parágrafo Único. O Servidor da ACS e ACE em desvio de função, quando retornar para o Quadro de Servidores da Saúde, deverá cumprir ou terminar de cumprir interstício intervalo mínimo para progressão em função em efetivo exercício.

Art. 33 O ACS e ACE que, temporariamente, estiver exercendo cargo em comissão terá direito à progressão funcional.

SEÇÃO III
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL VERTICAL

Art. 34 Progressão Vertical é a passagem dos servidores ACS e ACE de uma classe para outra superior, conforme o grau de formação e após o cumprimento do interstício de 3 (três) anos, que corresponderá a partir da Classe B de um acréscimo remuneratório, de acordo com a descrição abaixo:

- I- Classe A - formação de Ensino Médio completo e Curso Técnico de Enfermagem, cujo Vencimento Base é o valor do VBR;
- II- Classe B - Formação de Curso Técnico de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e Agentes de Combate as Endemias (ACE) ou qualquer outro curso Técnico na área da saúde, cujo Vencimento Base é o valor do VBR com acréscimo de 3% (três por cento);
- III- Classe C - formação de grau superior completo em saúde pública ou carreira afim, cujo Vencimento Base é o valor do VBR com acréscimo de 5% (cinco por cento).

§ 1º A progressão vertical que corresponde a mudança de uma classe para outra superior não terá efeito acumulativo em relação aos percentuais que representa acréscimo remuneratório.

Art. 35 Para concessão da progressão vertical o servidor deve preencher os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

- 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.

§ 2º O Servidor ao ser nomeado no cargo de ACS ou ACE será enquadrado automaticamente na Classe A e só poderá requerer mudança de classe depois de cumprido o estágio probatório.

CAPÍTULO V
DA CAPACITAÇÃO

Art. 36 O Município de Mocajuba deverá instituir, como atividade permanente, a capacitação de seus Agente Comunitário de Saúde - ACS e Agente de Combate a Endemias - ACE, tendo como objetivos:

- I - Criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;
- II - Capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;
- III - Estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;
- IV - Integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 37 Serão 3 (três) os tipos de capacitação:

- I - De integração, tendo como finalidade integrar o Agente Comunitário de Saúde - ACS e Agente de Combate a Endemias - ACE no ambiente de trabalho, através de informações sobre a organização e o funcionamento do Município de Mocajuba;
- II - De aperfeiçoamento, objetivando dotar o Agente Comunitário de Saúde - ACS e Agente de Combate a Endemias - ACE de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas;
- III - De adaptação, com a finalidade de preparar o s Agente Comunitário de Saúde - ACS e Agente de Combate a Endemias - ACE para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinha exercendo até o momento.

Art. 38 Os cursos de capacitação terão sempre caráter objetivo e prático e serão ministrados, direta ou indiretamente, pelo Município de Mocajuba:

- I - Com a utilização de servidores públicos do quadro;
- II - Mediante o encaminhamento de servidores para cursos e treinamentos realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

III - Através da contratação de especialistas, instituições especializadas ou de forma voluntária.

Art. 39 As chefias participarão dos programas de treinamento:

I - Identificando e analisando, as necessidades de capacitação e treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências identificadas e à execução dos programas propostos;

II - Facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular dos serviços;

III - Desempenhando, dentro dos programas de treinamento e capacitação aprovados, atividades de instrutor;

IV - Submetendo-se a programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

Art. 40 Independentemente dos programas previstos, a chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de capacitação estabelecido pela Administração, através de:

I - Reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II - Divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III - Discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo.

CAPÍTULO VI
DAS NORMAS GERAIS DE ENQUADRAMENTO

Art. 41 O ACS ou ACE ao ser nomeado será automaticamente enquadrado na Classe A, e permanecerá até o término do estágio probatório, logo em seguida por meio de requerimento do servidor passará para a classe correspondente ao seu grau de formação, bem como, adquirirá o nível I.

CAPÍTULO VII
DAS VANTAGENS

SEÇÃO I
VENCIMENTO

Art. 42 Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, serão deferidos aos servidores as seguintes retribuições, gratificações e adicionais:

I - contraprestação pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento;

II - gratificação natalina;

III - adicional por tempo de serviço;

IV - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

V - adicional pela prestação de serviço extraordinário;

VI - adicional noturno;

VII - adicional de férias;

VIII - adicional de escolaridade;

IX - gratificação de titulação;

SUBSEÇÃO I



**ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO**

**DA CONTRAPRESTAÇÃO PELO EXERCÍCIO DE FUNÇÃO DE DIREÇÃO, CHEFIA E
ASSESSORAMENTO**

Art. 43 Ao servidor ocupante de cargo efetivo investido em função de direção, chefia, assessoramento ou cargo de provimento em comissão é devida retribuição pelo seu exercício, sendo os percentuais estabelecidos em legislação própria.

**SUBSEÇÃO II
DA GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Art. 46 A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

Parágrafo único: a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

Art. 45 A gratificação será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

Art. 46 O servidor exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 47 A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

**SUBSEÇÃO III
DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Art. 48 O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 5% (cinco por cento) a cada (03) três anos de serviço público efetivo prestado, observado o limite máximo de 35% (trinta e cinco por cento) incidindo exclusivamente sobre o vencimento básico do cargo efetivo, ainda que investido o servidor em função ou cargo de confiança.

Parágrafo único. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês em que completar o triênio, independente de solicitação.

§ 1º. Constitui tempo de serviço público, para todos os efeitos legais, salvo para estabilidade, o anteriormente prestado pelo servidor, qualquer que tenha sido a forma de admissão ou de pagamento.

§ 2º. Para efeito de aposentadoria e disponibilidade é assegurada, ainda, a contagem do tempo de contribuição financeira dos sistemas previdenciários, segundo os critérios estabelecidos em lei.

Art. 49 A apuração do tempo de serviço será feita em dias.

§ 1º. O número de dias será convertido em anos, considerados sempre como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

§ 2º. Para efeito de aposentadoria, feita a conversão, os dias restantes, até 182, não serão computados, arredondando-se para um ano quando excederem a esse número.

Art. 50 Considera-se como de efetivo exercício, para todos os fins, o afastamento decorrente de:

I - férias;

II - casamento, até 8 (oito) dias,

III - falecimento do cônjuge, companheira ou companheiro, pai, mãe, filhos e irmãos, até 8 (oito) dias;

IV - serviços obrigatórios por lei;



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

- V - desempenho de cargo ou emprego em órgão da administração direta ou indireta de Municípios, Estados, Distrito Federal e União, quando colocado regularmente à disposição;
- VI - missão oficial de qualquer natureza, ainda que sem vencimento, durante o tempo da autorização ou designação;
- VII - estudo, em área do interesse do serviço público, durante o período da autorização;
- VIII - processo administrativo, se declarado inocente;
- IX - desempenho de mandato eletivo, exceto para promoção por merecimento;
- X - participação em congressos ou outros eventos culturais, esportivos, técnicos, científicos ou sindicais, durante o período autorizado.
- XI - licença-prêmio;
- XII - licença maternidade com a duração de cento e oitenta dias;
- XIII - licença- paternidade;
- XIV - licença para tratamento de saúde;
- XV - licença por motivo de doença em pessoa da família;
- XVI - faltas abonadas, no máximo de 3 (três) ao mês;
- XVII - doação de sangue, 1 (um) dia;
- XVIII - desempenho de mandato classista.

§ 1º. Será contado em dobro o tempo de serviço prestado às Forças Armadas em operações de guerra.

Art. 51 É vedada a contagem acumulada de tempo de serviço simultaneamente prestado em mais de um cargo, emprego ou função.

SUBSEÇÃO IV
DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE OU ATIVIDADES
PENOSAS

Art. 52 Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de morte, conforme regulamentação do Ministério do Trabalho através da Norma Regulamentadora N° 15 e, após a emissão de laudo técnico, no prazo de cento vinte dias; fazem jus a um adicional sobre o vencimento base do cargo efetivo nos percentuais, equivalente a:

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

I – São consideradas insalubres as atividades, que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

§ 1º O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

§ 2º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 53 Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 54 A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.

Art. 55 O adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento.

Art. 56 Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Parágrafo único: os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

SUBSEÇÃO V
DO ADICIONAL POR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

Art. 57 O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

Art. 58 Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por jornada.

SUBSEÇÃO VI
DO ADICIONAL DE FÉRIAS

Art. 59 Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

Parágrafo único. No caso de o servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

SEÇÃO II
DAS LICENÇAS

Art. 61 O servidor terá direito à licença:

- I – para tratamento de saúde;
- II - por motivo de doença em pessoa da família;
- III - maternidade;
- IV - paternidade;
- V - para serviço militar e outras obrigações previstas em lei;
- VI - para tratar de interesse particular;
- VII - para atividades políticas e classistas, na forma da lei;
- VIII - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, a título de prêmio por assiduidade.
- IX – licença prêmio.

§ 1º - As licenças previstas nos incisos I e II dependerão de inspeção médica, realizada pelo órgão competente.

§ 2º - Ao servidor ocupante de cargo em comissão não serão concedidas as licenças previstas nos incisos VI, VII e VIII.





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

§ 3º - A licença – da mesma espécie – concedida dentro de 60 (sessenta) dias, do término da anterior, será considerada como prorrogação.

§ 4º - Expirada a licença, o servidor assumirá o cargo no primeiro dia útil subsequente.

§ 5º - O servidor não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a 24 (vinte e quatro) meses, salvo os casos previstos nos incisos V, VII e VIII.

Art. 62 A licença poderá ser prorrogada de ofício ou mediante solicitação.

§ 1º - O pedido de prorrogação deverá ser apresentado pelo menos 8 (oito) dias antes de findo o prazo.

§ 2º - O disposto neste artigo não se aplica às licenças previstas no art. 71, incisos III, IV, VI e IX.

Art. 63 É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período das licenças previstas nos incisos I e II do art. 71.

Art. 64 É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período das licenças previstas nos incisos I e II do art. 71.

Art. 65 O servidor notificado que se recusar a submeter-se à inspeção médica, quando julgado necessária, terá sua licença cancelada automaticamente.

SUBSEÇÃO I
DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 66 A licença para tratamento de saúde será concedida a pedido ou de ofício, com base em inspeção médica, realizada pelo órgão competente, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo Único - Sempre que necessário, a inspeção médica será realizada na residência do servidor ou no estabelecimento hospitalar onde se encontrar internado.

Art. 67 A licença superior a 60 (sessenta) dias só poderá ser concedida mediante inspeção realizada por junta médica oficial.

§ 1º. Em casos excepcionais, a prova da doença poderá ser feita por atestado médico particular se, a juízo da administração, for inconveniente ou impossível a ida da junta médica à localidade de residência do servidor.

§ 2º. Nos casos referidos no § anterior, o atestado só produzirá efeito depois de homologado pelo serviço médico oficial do Estado.

§ 3º. Verificando-se, a qualquer tempo, ter ocorrido má-fé na expedição do atestado ou do laudo, a administração promoverá a punição dos responsáveis.

Art. 68 Findo o prazo da licença, o servidor será submetido à nova inspeção médica, que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

Art. 69 O atestado e o laudo da junta médica não se referirão ao nome ou natureza da doença, salvo quando se tratar de lesões produzidas por acidente em serviço e doença profissional.

SUBSEÇÃO II
LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA DA FAMÍLIA





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 70 Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge, companheiro ou companheira, padrasto ou madrasta; ascendente, descendente, enteado, menor sob guarda, tutela ou adoção, e colateral consanguíneo ou afim até o segundo grau civil, mediante comprovação médica.

Parágrafo Único - Nas hipóteses de tutela, guarda e adoção, deverá o servidor instruir o pedido com documento legal comprobatório de tal condição.

Art. 71 A licença para tratamento de saúde em pessoa da família será concedida:

- I - com remuneração integral, no primeiro mês;
- II - com 2/3 (dois terços) da remuneração, quando exceder de 1 (um) até 6 (seis) meses;
- III - com 1/3 (um terço) da remuneração quando exceder a 6 (seis) meses até 12 (doze) meses;
- IV - sem remuneração, a partir do 12º. (décimo segundo) e até o 24º. (vigésimo quarto) mês.

Parágrafo Único - O órgão oficial poderá opinar pela concessão da licença pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias, renováveis por períodos iguais e sucessivos, até o limite de 2 (dois) anos.

Art. 72 Nos mesmos parâmetros do artigo anterior será concedida licença para o pai, a mãe, ou responsável legal de excepcional em tratamento.

SUBSEÇÃO III
DAS LICENÇAS MATERNIDADE E PATERNIDADE

Art. 73 - Será concedida licença à servidora gestante, por 180 (cento e oitenta) dias consecutivos, sem prejuízo de remuneração.

§ 1º. A licença poderá ter início no primeiro dia do nono mês de gestação, salvo antecipação por prescrição médica.

§ 2º. No caso de nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º. No caso de aborto, atestado por médico oficial, a servidora terá direito a 30 (trinta) dias de repouso remunerado.

§ 4º O benefício previsto no caput deste artigo alcançará a servidora que já se encontre no gozo da referida licença.

Art. 74 Para amamentar o próprio filho, até a idade de 6 (seis) meses, a servidora lactante terá direito, durante a jornada de trabalho, a uma hora de descanso, que poderá ser parcelada em 2 (dois) períodos de meia hora.

Art. 75 À servidora que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, serão concedidos 90 (noventa) dias de licença remunerada.

Parágrafo Único. No caso de adoção ou guarda judicial de criança com mais de 1 (um) ano de idade, o prazo de que trata este artigo será de 30 (trinta) dias.

Art. 76 Ao servidor será concedida licença-paternidade de 10 (dez) dias consecutivos, mediante a apresentação do registro civil, retroagindo esta à data do nascimento.

SUBSEÇÃO IV
DA LICENÇA PARA O SERVIÇO MILITAR E OUTRAS OBRIGATÓRIAS POR LEI



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 77 O servidor será licenciado, quando:

- a) convocado para o serviço militar na forma e condições estabelecidas em lei;
- b) requisitado pela Justiça Eleitoral;
- c) sorteado para o trabalho do Júri;
- d) em outras hipóteses previstas em legislação federal específica.

Parágrafo Único - Concluído o serviço militar, o servidor terá até 30 (trinta) dias, sem remuneração, para reassumir o exercício do cargo.

SEÇÃO V
DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Art. 78 A critério da administração, poderá ser concedida ao servidor estável, licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço.

§ 2º. Não se concederá nova licença antes de decorrido 2 (dois) anos do término da anterior.

SUBSEÇÃO VI
LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA OU CLASSISTA

Art. 79 O servidor terá direito à licença para atividade política, obedecido o disposto na legislação federal específica.

Parágrafo Único - ao servidor investido em mandato eletivo aplicam-se as seguintes disposições:

I - tratando-se de mandato federal ou estadual ficará afastado do cargo ou função;

II - investido no mandato de Prefeito, será afastado do cargo ou função, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração;

III - investido no mandato de Vereador:

- a) havendo compatibilidade de horário, perceberá as vantagens de seu cargo, sem prejuízo da remuneração do cargo eletivo;
- b) não havendo compatibilidade de horários, será afastado do cargo, sendo-lhe facultado optar pela sua remuneração.

Art. 80 É assegurado ao servidor o direito à licença para desempenho de mandato em confederação, federação, sindicato representativo da categoria, associação de classe de âmbito local e/ou nacional, sem prejuízo de remuneração do cargo efetivo.

§ 1º Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de quatro por entidade constituída em conformidade com o art. 5º, inciso LXX, alínea "b", da Constituição Federal.

§ 2º A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição; por uma única vez.

§ 3º O período de licença de que trata este artigo será contado para todos os efeitos legais, exceto para a promoção por merecimento.

SUBSEÇÃO VII
DA LICENÇA PARA ACOMPANHAR O CÔNJUGE



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 81 Ao servidor estável, será concedida licença sem remuneração, quando o cônjuge ou companheiro, servidor civil ou militar:

- I- assumir mandato conquistado em eleição majoritária ou proporcional para exercício de cargo em local diverso do da lotação do acompanhante;
- II- for designado para servir fora do Estado ou no exterior.

Art. 82 A licença será concedida pelo prazo da duração do mandato, ou nos demais casos por prazo indeterminado.

§ 1º. a licença será instruída com a prova da eleição, posse ou designação.

§2º. a hipótese do deslocamento de que trata este artigo, o servidor poderá ser lotado, provisoriamente, em repartição da Administração Estadual direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo.

SUBSEÇÃO VIII
DA LICENÇA-PRÊMIO

Art. 83 Após cada triênio ininterrupto de exercício o servidor fará jus à licença de 60 (sessenta) dias sem prejuízo da remuneração e outras vantagens.

Art. 84 A licença será:

I – a requerimento do servidor:

- a) gozada integralmente ou em duas parcelas de 30 (trinta) dias;
- b) convertida integralmente em tempo de serviço contada em dobro.

II – convertida obrigatoriamente em remuneração adicional, na aposentadoria ou falecimento, sempre que a fração de tempo for igual ou superior a 1/3 (um terço), do período exigido para o gozo da licença prêmio.

Parágrafo Único: decorrido os 30 (trinta) dias do pedido de licença, não havendo manifestação expressa do poder público é permitido ao servidor público iniciar o gozo de sua licença.

Art. 85 Para os efeitos da assiduidade não se considera interrupção do exercício os afastamentos enumerados no art. 54.

SUBSEÇÃO XI
DA LICENÇA PARA CURSAR PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU - MESTRADO, DOUTORADO E PÓS-DOUTORADO

Art. 86 Os Servidores, ao solicitarem autorização para participar dos cursos de curso de Pós-graduação Stricto Sensu - Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado, devem encaminhar, no prazo mínimo de 30 (trinta) dias da data do início do curso ou afastamento do local de trabalho, os seguintes documentos, à Secretaria Municipal de Saúde:

- I - requerimento preenchido;
- II - curriculum vitae;
- III - proposta de estudo/projeto aprovado pela instituição no processo seletivo;
- IV - justificativa da aplicabilidade do curso no município de Mocajuba;
- V - comprovante de aprovação no processo de seleção da instituição promotora do curso, por meio de declaração ou matrícula;





ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

- VI - folder ou similar do curso contendo o nome da instituição, o local onde será ministrado, o tempo de duração, a data de início e término, a carga horária e outros dados relevantes;
- VII - comprovante de reconhecimento da instituição promotora do curso junto ao órgão federal competente, inclusive quando a instituição for estrangeira.

Art. 87 Para autorizar a participação de servidores nos cursos de que trata o art. 86, deverão ser observadas as seguintes condições:

- I - que o servidor não esteja em estágio probatório;
- II - estar aprovado no processo de seleção da instituição promotora do curso;
- III - não estar afastado ou suspenso de suas atividades por força de medida judicial;
- IV - a instituição promotora do curso deve ser oficialmente autorizada e reconhecida pelo órgão federal competente.

§ 1º Fica autorizada a liberação de servidores para frequentar cursos de que trata o art. 86, até o limite de 5% (cinco por cento) dos profissionais de cada categoria, bem como os que atuam na Secretaria Municipal de Saúde, desde que não sejam identificadas impossibilidades orçamentárias, financeiras e de outras ordens.

§ 2º O servidor ocupante de 02 (dois) cargos no Município só terá direito a requerer liberação para curso de que trata o art. 86 em apenas uma matrícula.

Art. 88 Para a realização dos cursos a que se refere art. 86, inclusive no exterior, ficam fixados os seguintes prazos máximos e improrrogáveis:

- I - para Mestrado: até 24 (vinte e quatro) meses;
- II - para Doutorado: até 36 (trinta e seis) meses;
- III - para Pós-doutorado: até 12 (doze) meses.

Art. 89 O período de afastamento para participar de cursos de que trata o art. 86, é considerado como de efetivo exercício para todos os efeitos administrativos legais, exceto para benefícios e/ou gratificações concedidas por legislação específica em retribuição ao efetivo exercício.

Art. 90 O servidor autorizado a participar do curso conforme art. 86 deverá prestar serviços ao Município por período inferior a uma vez e meia o tempo de afastamento, na carga horária correspondente ao período que esteve afastado.

Art. 91 Os servidores beneficiados por esta Lei, quando do seu retorno à suas atividades, deverão compartilhar seus estudos e pesquisas com os Servidores da Saúde do Município.

Art. 92 Caso o servidor abandone o curso em qualquer dos períodos letivos, deverá apresentar justificativa a Secretaria Municipal de Saúde, e só poderá solicitar participação em novo curso decorrido um período mínimo de 03 (três) anos, após a data de seu retorno.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

Art. 93 O servidor deverá apresentar o atestado que comprove sua frequência mensal assinada pela coordenação do curso, sob pena de ter sua autorização de participação no curso de Mestrado, Doutorado ou Pós-doutorado cancelada.

Parágrafo único - O Servidor uma vez aprovado no curso de pós-graduação na área de *STRICTO SENSU* (Mestrado e Doutorado), por se tratar de estudo destinado exclusivamente à pesquisa e produção de conhecimento acadêmico e científico, necessitando de tempo exclusivo para tal fim, terá direito à concessão da licença com ônus para o Município, e ficará obrigado, por força de Lei, a permanecer em atividades no município, pelo período equivalente ao do curso, sob pena de ressarcir as despesas efetivadas.

CAPITULO VIII
DO DEVERES

Art. 94 São deveres funcionais dos ACS e dos ACE;

- I- Cumprir jornada de 40 (quarenta) horas semanais;
- II- Comunicar e justificar se possível antecipadamente e por escrito, o dia em que faltará ao serviço;
- III- Desempenhar suas atribuições em dia e de acordo as determinações de seus superiores ou estabelecidas em reunião da sua equipe de trabalho;
- IV- Observar a conduta funcional e pessoal compatível com a moralidade administrativa e profissional;
- V- Atender com presteza e precisão ao público externo e interno;
- VI- Ser assíduo ao serviço;
- VII- Cumprir ordens de seus superiores, salvo quando manifestamente impraticáveis, abusivas ou ilegais;
- VIII- Levar à autoridade competente ou superior as irregularidades que vier a conhecer, quando do exercício de suas funções.

Parágrafo Único: Aplicam-se aos ACS e aos ACE os demais deveres funcionais previstos em leis municipais, inclusive as penalidades a que estão sujeitos por infração disciplinar, após a decisão do devido processo legal, sem prejuízo de outras sanções de natureza mais grave, sendo as infrações disciplinares apuradas na forma prevista na Lei Complementar nº 1.590 de 12 de abril de 1994 e alterações posteriores.

CAPITULO IX
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 95 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. 96 O enquadramento dos atuais ocupantes de cargo de Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate às Endemias - ACE será efetuado por Decreto, levando-se em conta as progressões já concedidas.

Art. 97 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 X



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 98 Ao Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate às Endemias – ACE, aplica o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mocajuba - PA.

Art. 99 Ficam extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mocajuba - PA.

Art. 100 São partes integrantes da presente Lei Complementar os Anexos I a III que a acompanham seus Anexos.

Art. 101 As despesas decorrentes do cumprimento da presente lei, correrão à conta de dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário e por conta dos recursos advindos do Governo Federal consignados ao Fundo Municipal de Saúde vinculado ao Programa Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate as Endemias ou a outro que o substituir, ficando a cargo deste Município complementar essas despesas com recursos próprios do Fundo Municipal de Saúde, despesas estas devidamente previstas na lei orçamentária ou outro recurso compatível com os gastos com servidores públicos.

Art. 102 Com a publicação desta Lei Complementar ficam revogadas as disposições em contrário.

Art. 103 Esta Lei Complementar entrará em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MOCAJUBA/PA, em 27 de abril de 2022.

COSME MACEDO PEREIRA
Prefeito Municipal de Mocajuba



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I
QUADRO DE VAGAS DAS FUNÇÕES

DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE
Agente Comunitário de Saúde – ACS	
Agente de Combate às Endemias - ACE	
Total	



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II
TABELA DE VENCIMENTOS

Em 1º de janeiro de 2021					
Funções: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE-ACS E AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS-ACE					
	Classe (A) -	Classe (B) -	Classe (C) -	Classe (D) -	Classe (E)
Nível/Classe	1,00	1,15	1,30	1,45	- 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
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



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III
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.

ANEXO IV
ESPECIFICAÇÃO DOS EMPREGOS

TÍTULO DO EMPREGO: AGENTE COMUNITARIO DE SAÚDE
DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DO EMPREGO

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.

Modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família. 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.

São consideradas atividades típicas do Agente Comunitário de Saúde, em sua área geográfica de atuação: a utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural; 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; a mobilização da comunidade e o estímulo à participação nas políticas públicas voltadas para as áreas de saúde e socioeducacional; a realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para acolhimento e acompanhamento da gestante, no pré-natal, no parto e no puerpério, da lactante, nos seis meses seguintes ao parto, da criança, verificando seu estado vacinal e a evolução de seu peso e de sua altura, 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), 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, da pessoa em sofrimento psíquico, da pessoa com dependência química de álcool, de tabaco ou de outras drogas, da pessoa com sinais ou sintomas de alteração na cavidade bucal, dos grupos homossexuais e transexuais, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças, da mulher e do homem, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças; realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para identificação e acompanhamento: de situações de risco à família, 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, 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; o acompanhamento de condicionalidades de programas sociais, em parceria com os Centros de Referência de Assistência Social - CRAS. 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: 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: a aferição da pressão arterial, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência; a medição de glicemia capilar, durante a visita domiciliar, em



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência; 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; a orientação e o apoio, em domicílio, para a correta administração de medicação de paciente em situação de vulnerabilidade; a verificação antropométrica.

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:

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: a participação no planejamento e no mapeamento institucional, social e demográfico; a consolidação e a análise de dados obtidos nas visitas domiciliares; a realização de ações que possibilitem o conhecimento, pela comunidade, de informações obtidas em levantamentos socioepidemiológicos realizados pela equipe de saúde; 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; a orientação de indivíduos e de grupos sociais quanto a fluxos, rotinas e ações desenvolvidos no âmbito da atenção básica em saúde; o planejamento, o desenvolvimento e a avaliação de ações em saúde; o estímulo à participação da população no planejamento, no acompanhamento e na avaliação de ações locais em saúde.

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: 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; no planejamento, na programação e no desenvolvimento de atividades de vigilância em saúde, de forma articulada com as equipes de saúde da família; 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; na realização de campanhas ou de mutirões para o combate à transmissão de doenças infecciosas e a outros agravos.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

GERAL: carga horária de 40 horas semanais;

ESPECIAL: o exercício do emprego poderá exigir o trabalho em finais de semana ou feriados, mediante a equivalente compensação em dias da semana, bem como poderá exigir uso de uniforme.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

IDADE: Possuir idade mínima de 18 anos.

ESCOLARIDADE MÍNIMA: Possuir ensino médio completo.

CURSO: Concluir, com aproveitamento, curso de formação inicial, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

RESIDÊNCIA: Residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público, proibida a atuação em outra área geográfica, EXCETO nos casos admitidos na Lei Federal.

TÍTULO DO EMPREGO: AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS

DESCRIÇÃO DAS ATRIBUIÇÕES DO EMPREGO

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 municipal.

São consideradas atividades típicas do Agente de Combate às Endemias, em sua área geográfica de atuação: desenvolvimento de ações educativas e de mobilização da comunidade relativas à prevenção e ao controle de doenças e agravos à saúde; 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; 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; divulgação de informações para a comunidade sobre sinais, sintomas, riscos e agentes transmissores de doenças e sobre medidas de prevenção individuais e coletivas; realização de ações de campo para pesquisa entomológica, malacológica e coleta de reservatórios de doenças; cadastramento e atualização da base de imóveis para planejamento e definição de estratégias de prevenção e controle de doenças; 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; execução de ações de campo em projetos que visem a avaliar novas metodologias de intervenção para prevenção e controle de doenças; registro das informações referentes às atividades executadas, de acordo com as normas do SUS; identificação e cadastramento de situações que interfiram no curso das doenças ou que tenham importância epidemiológica relacionada principalmente aos fatores ambientais; mobilização da comunidade para desenvolver medidas simples de manejo ambiental e outras formas de intervenção no ambiente para o controle de vetores.

Atividade dos Agentes de Combate às Endemias assistida por profissional de nível superior:

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: 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; 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; 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; na investigação diagnóstica laboratorial de zoonoses de relevância para a saúde pública; 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.



ESTADO DO PARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE MOCAJUBA
GABINETE DO PREFEITO

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.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

GERAL: carga horária de 40 horas semanais;

ESPECIAL: o exercício do emprego poderá exigir o trabalho em finais de semana ou feriados, mediante a equivalente compensação em dias da semana, bem como poderá exigir uso de uniforme.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

IDADE: Possuir idade mínima de 18 anos.

ESCOLARIDADE MÍNIMA: Possuir ensino médio completo.

CURSO: Concluir, com aproveitamento, curso de formação inicial, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas.

ATRIBUIÇÕES COMUNS A AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE E AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS

O Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate a 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;

III - 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;

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

