



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO RAIMUNDO NONATO
CNPJ: 06.772.859/0001-03



Plano de Carreira, Cargo e Salário

dos Profissionais da Saúde do

Município de São Raimundo Nonato

LEI COMPLEMENTAR Nº 164/2012
02 de julho de 2012



LEI COMPLEMENTAR N.º 164/2012, DE 02 DE JULHO DE 2012.

Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargo e Salário dos Profissionais de Saúde do Município de São Raimundo Nonato e adota outras providências.

JOSÉ HERCULANO DE NEGREIROS, Prefeito Municipal de São Raimundo Nonato, Estado do Piauí, faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores de São Raimundo Nonato aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreiras, Cargos e Salários dos Profissionais de Saúde, conjunto de instrumentos de gestão que torna efetiva a política de recursos humanos da Secretaria Municipal de Saúde, sob a orientação dos seguintes princípios:

- I-** integridade ao sistema Único de Saúde;
- II-** universalidade entre os profissionais e trabalhadores de saúde;
- III-** concurso público de provas ou de provas e títulos, significando este a única forma de ingresso no serviço, para o exercício de cargo ou emprego e acesso à carreira;
- IV-** flexibilidade, importando esta na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;
- V-** educação permanente, considerando o aperfeiçoamento profissional continuado;
- VI-** valorização do Profissional de Saúde pela formação, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;
- VII-** da avaliação de desempenho, entendida esta como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;
- VIII-** racionalização da estrutura de cargos e carreiras considerando:



- a) a complexidade das atribuições;
- b) os graus diferenciados de responsabilidade e de experiência profissional requeridos;
- c) condições e os requisitos específicos exigíveis para o desempenho das respectivas atribuições; e
- d) a instituição de perspectivas básicas de mobilidade funcional dos servidores na carreira e decorrente melhoria salarial, mediante progressões;

IX- indenizações pelo exercício das funções em local insalubre ou em horário de risco noturno;

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

XI- Este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos constitui instrumento de gestão da política de pessoal da Secretaria Municipal da Saúde e está fundamentado em princípios que visam assegurar à Administração Municipal e aos servidores o desenvolvimento de suas competências e atribuições com eficiência, eficácia e efetividade, objetivando a qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 2º. Para os efeitos desta Lei considera-se:

I- Sistema Único de Saúde (SUS)) é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo poder público, incluídas nesse conceito as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para saúde;

II- Profissionais de saúde são todos aqueles que possuem formação acadêmica ou específica, na forma da legislação federal, e que exercem atividade técnica diretamente relacionadas com as ações de saúde pública, desde que legalmente investidos em cargo público efetivo da Administração direta, autárquica e fundacional do Município.

III- Plano de carreira é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores de forma



a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

IV- Servidor é a pessoa legalmente investida no cargo público.

V- Cargo ou emprego público é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e estipêndio correspondente, para ser provido e exercício por titular, na forma da restabelecida por lei.

VI- Cargo efetivo é o provido em caráter permanente, por prazo indeterminado, por meio de concurso público na forma estabelecida em lei;

VII- Carreira é a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo ou emprego público até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VIII- Cargo de Carreira é o que se escalona em classe, para acesso privativo de seus titulares, até o da mais alta hierarquia profissional, ou seja, é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e no vínculo de trabalho celetista;

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

X- Classe é o agrupamento de cargos da mesma profissão e com idênticas atribuições, responsabilidades e salários.

XI- Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

XII- Salário é a retribuição pecuniária pelo exercício de um emprego, com valor fixado em lei;

XIII- Remuneração é o vencimento do cargo ou o salário do emprego, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

XIV- Padrão de salário, indicativo do nível de salário devido em cada classe, ou seja, é o conjunto formado pela referência numérica e o seu respectivo grau;



XV- Referência numérica é um símbolo que identifica um valor do salário ou vencimento;

XVI- Grau é o valor do salário ou do vencimento identificado pela referência numérica.

XVII- Grupo, o conjunto de cargos públicos com identidade de atuação e formação.

Art. 3º. Integram este Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos os seguintes anexos:

I - Anexo I – Tabela de Vencimentos-base;

II - Anexo II – Tabela de Títulos e Formulários de Avaliação e Desempenho Funcional;

III – Anexo III – Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional; e

IV – Anexo IV – Tabela de Gratificações, Gratificação de Produtividade e outros Incentivos.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS MUNICIPAIS DE SAÚDE

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º. A carreira dos profissionais de saúde é integrada pelos de provimento efetivo estruturada em classes, subdivididas nos seguintes grupos ocupacionais:

I – Grupo Ocupacional de Nível Superior da Saúde:

- a) Médico;
- b) Cirurgião-dentista;
- c) Enfermeiro;
- d) Educador físico;
- e) Fisioterapeuta;
- f) Psicólogo;
- g) Nutricionista;
- h) Assistente Social;



- i) Bioquímico;
- j) Fonoaudiólogo; e
- l) Veterinário.

II – Grupo Ocupacional de Nível Técnico:

- a) Técnico em Enfermagem;
- b) Técnico em Laboratório de Prótese Dentária;
- c) Técnico em Saúde Bucal (TSB);
- d) Técnico em contabilidade;
- e) Técnico em radiologia;
- f) Condutor de Motolância;
- g) Técnico em Agente de Combate às Endemias; e
- h) Técnico em Agente Comunitário de Saúde.

III - Grupo Ocupacional de Nível Médio:

- a) Auxiliar de Prótese Dentária;
- b) Auxiliar de Consultório Dentário (ACD);
- c) Auxiliar Administrativo;
- d) Recepcionista;
- e) Almoхарife;
- f) Condutor Socorrista;
- g) Digitador;
- h) Agente de Combate às Endemias;
- i) Agente Comunitário de Saúde; e
- j) Fiscal de Vigilância Sanitária.

IV – Grupo Ocupacional de Nível Fundamental da Saúde:



- a) Auxiliar de Serviços Gerais;
- b) Copeiro;
- c) Cozinheiro;
- d) Maqueiro;
- e) Motorista; e
- f) Vigia.

Art. 5º. O ingresso na carreira de profissional da saúde, nos respectivos grupos, dar-se-á na classe e Nível de referencia salarial inicial do cargo.

§ 1º. – Para atender necessidade institucional, o edital do concurso poderá prever o ingresso em classe diferente da inicial quando não houver no quadro de pessoal do órgão ou instituição servidor habilitado para o exercício em cargo ou emprego em determinada classe.

§ 2º. – O tempo de efetivo exercício em cargo ou emprego no mesmo órgão ou instituição poderá ser considerado para efeito do posicionamento do trabalhador no padrão de vencimento ou de salário do seu novo cargo ou emprego.

SEÇÃO II

DO PROVIMENTO DOS CARGOS

SUBSEÇÃO I

DA INVESTIDURA DOS CARGOS

Art. 6º. São requisitos básicos para investidura em cargo público:

- I - a nacionalidade brasileira;
- II - o gozo dos direitos políticos;
- III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;



IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos;

§ 1º - As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

SUBSEÇÃO II

DO CONCURSO

Art. 7º. A investidura no cargo de carreira da saúde dar-se-á, mediante prévia aprovação em concurso que será de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital.

§ 1º. - O concurso público, a vigência, suas etapas e as condições de realização serão fixados em edital pelo Poder Executivo Municipal.

§ 2º. - Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

§ 3º. - O tempo de serviço dos servidores declarado estável e não estável será contado como título quando se submeterem para fins de efetivação.

§ 4º. - A aprovação em concurso público não cria direito à nomeação, mas essa, quando se der, respeitará a ordem de classificação dos candidatos habilitados.

Art. 8º. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.



§ 1º - O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial dos Municípios e em jornal diário de grande circulação.

SUBSEÇÃO III

DA POSSE E EXERCÍCIO

Art. 9º. Posse é a aceitação expressa das atribuições, deveres e responsabilidades inerentes ao cargo, com o compromisso de bem servir e dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

Art. 10. A posse ocorrerá no prazo de trinta dias contados da publicação do ato de provimento, podendo ser prorrogado por mais trinta dias a requerimento do interessado.

§ 1º. Caso não se verifique o provimento na forma de lei prevista no caput do artigo, o ato será tornado sem efeito, exceto no caso de impedimento legal previamente comprovado.

§ 2º. No ato da posse o titular do cargo efetivo apresentará obrigatoriamente declaração de bens e valores que se constituem em patrimônio e declaração de que não acumula cargo, emprego ou função pública em desacordo com os preceitos constitucionais.

Art. 11. Exercício é o efetivo desempenho das atribuições do cargo.

§ 1º. É de quinze dias, improrrogável o prazo para que o titular do cargo efetivo de carreira da saúde entrar em exercício contando da data da posse.

§ 2º. O servidor será exonerado do cargo se não entrar em exercício nos prazos previstos neste artigo.

§ 3º. À autoridade competente do órgão ou entidade para onde for nomeado ou designado o servidor compete dar-lhe exercício.



Art. 12. O servidor que deva ter exercício em outro município em razão de ter sido removido, redistribuído, requisitado, cedido ou posto em exercício provisório terá, no mínimo, dez e, no máximo, trinta dias de prazo, contados da publicação do ato, para a retomada do efetivo desempenho das atribuições do cargo, incluído nesse prazo o tempo necessário para o deslocamento para a nova sede.

Parágrafo Único. Na hipótese de o servidor encontrar-se em licença ou afastado legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento.

Art. 13. Ao entrar em exercício, o titular do cargo de carreira da saúde nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de trinta e seis meses, durante o qual a sua aptidão e capacidade será objeto de avaliação para o desempenho da função a qual foi investido, observado os seguintes atributos:

- I- assiduidade e pontualidade;
- II- disciplina;
- III- capacidade de iniciativa;
- IV- produtividade;
- V- responsabilidade

Art. 14. O titular do cargo efetivo de carreira da saúde habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo, adquirirá estabilidade no serviço público ao completar três anos de efetivo exercício.

Parágrafo Único. Como condição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho.

Art. 15. O titular do cargo efetivo da saúde não aprovado no estágio probatório será exonerado e, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

Art. 16. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou processo administrativo disciplinar no qual seja assegurado ampla defesa.

CAPÍTULO III



DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 17. A jornada de trabalho dos profissionais da saúde será parcial ou integral, conforme especificação nas leis municipais nº 156/2007, nº 157/2007, nº 237/2009, nº 281/2011, nº 302/2011, nº 161/2011 e nº 162/2011.

§ 1º. O cumprimento da jornada semanal de trabalho, em regime de plantão, será em plantões de 12 (doze) horas ininterruptas, preferencialmente, ou em um plantão de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas.

§ 2º. É vedado ao profissional de saúde fazer-se substituir, no exercício do cargo, por qualquer outro profissional ou pessoa.

§ 3º. É vedada a concessão ou admissão de qualquer forma de plantão não presencial.

Art. 18. O titular do cargo da carreira de profissional da saúde, Grupo Ocupacional I – nível superior da saúde, em jornada parcial, que não esteja em regime de acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado, com remuneração da jornada adicional, para prestar serviço:

I- em regime suplementar, até o limite da jornada de trabalho máxima, para substituição temporária de titular de cargo efetivo, nos impedimentos legais;

II- em regime de trinta e quarenta horas semanais, por necessidade dos serviços de saúde, e enquanto persistir esta necessidade;

III- para desenvolvimento de projetos, serviços específicos de interesse à saúde pública.

§ 1º. A convocação para a prestação de serviço em regime suplementar dependerá da anuência do servidor e parecer favorável do Conselho Municipal de Saúde dos serviços de saúde.

§ 2º. A interrupção da convocação de que trata § 1º do caput deste artigo ocorrerá:

I- a pedido do interessado;

II- quando cessada a razão determinante da convocação;

III- quando expirado o prazo de concessão de incentivos especiais;

IV- quando descumpridas as condições estabelecidas para convocação ou a concessão do incentivo especial.



Art. 19. O Secretário Municipal de Saúde poderá disciplinar em regulamento próprio, na necessidade dos serviços de saúde, regime de cumprimento da jornada de trabalho diferente da prevista, com observância ao que determina esta lei, sujeito a aprovação do Conselho Municipal de Saúde.

Art. 20. O total de horas trabalhadas pelos profissionais da saúde, Grupo Ocupacional I – Nível Superior da saúde, em regime de acumulação constitucional de cargos não poderá ultrapassar a 64 (sessenta e quatro) horas semanais.

CAPÍTULO IV

DO VENCIMENTO / REMUNERAÇÃO

Art. 21. O vencimento dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde somente poderá ser fixado ou alterado por lei, observado ato privativo do Chefe do Poder Executivo Municipal ou piso Nacional da Categoria aprovado por lei Federal tendo o gestor municipal um plano plurianual para a sua implementação em negociação com as representações sindicais.

§ 1º. O vencimento dos cargos públicos e as vantagens permanentes são irredutíveis, ressalvado o disposto na Constituição Federal.

§ 2º. A fixação dos níveis de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde de São Raimundo Nonato observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos públicos que compõem o seu quadro de pessoal;

II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos públicos;

III - as peculiaridades dos cargos públicos.

Art. 22. Os cargos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde estão hierarquizados por classe e nível de vencimentos, conforme as leis municipais nº 156/2007, nº 157/2007, nº 237/2009, nº 281/2011, nº 302/2011, nº 161/2011 e nº 162/2011.



§ 1º - O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei Complementar, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre as classes e níveis.

Art. 23. O valor e composição da remuneração do cargo de profissionais da Saúde serão fixados conforme a jornada semanal de trabalho.

Art. 24. As gratificações e os adicionais incorporam-se ao vencimento, somente nos casos e nas decisões previstas em lei.

Art. 25. O direito a gratificação, a adicionais e a indenizações temporárias cessam com a eliminação das condições que deram causa a sua cessão.

Art. 26. Além do vencimento, serão devidos os seguintes adicionais e gratificações ao servidor, conforme especificado nesta Lei e na legislação federal:

I – adicional de insalubridade, que incidirá sobre o vencimento do servidor, na proporção de 10 (dez), 20 (vinte) ou 40 (quarenta) por cento do seu vencimento básico, mediante aferição do grau de risco realizada em perícia técnica, conforme disposto na legislação federal;

II - adicional de férias, correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração habitual do servidor;

III – adicional por serviços extraordinários, na proporção de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal de trabalho do servidor, conforme estabelecido na Constituição Federal e na Consolidação das leis do Trabalho;

IV – gratificação natalina ou décimo terceiro salário, devendo ser pago até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo equivalente a uma remuneração média do servidor, calculada na proporção de 1/12 (um doze avos) da remuneração recebida por cada mês de serviço prestado, na forma da Lei e da Constituição;

VI - gratificação de difícil acesso, na proporção de 10% (dez por cento), incidindo sobre o vencimento inicial da Classe a que pertence o servidor, devida como incentivo à sua lotação na zona rural do município;

V – gratificação pelo exercício de cargo em comissão ou função de confiança, conforme dispuser a Lei de Organização Administrativa do Município;



VI- gratificação de produtividade devida aos médicos será de 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento-base da carreira; e

VII - Aos Servidores ocupantes dos cargos de nível superior, técnico e médio, serão concedidas vantagens pessoais a título de gratificação, produtividade e ajuda de custo, conforme valores dispostos no Anexo IV desta lei.

§ 1º. É considerado trabalho extraordinário todo aquele que exceder à jornada de trabalho estabelecida nesta Lei.

§ 2º. É vedado ao Município exigir a prestação de serviços extraordinários em proporções superiores a 02 (duas) horas diárias, sendo que esta proibição não o desobriga de pagar as horas efetivamente trabalhadas.

§ 3º. O difícil acesso é caracterizado pela localização do estabelecimento na zona rural, numa distância superior a seis quilômetros da zona urbana.

§ 4º. A gratificação de difícil acesso é um incentivo à lotação, não desobrigando o Município de prover o deslocamento do servidor quando este se tornar necessário, na forma da Lei.

§ 5º. A caracterização e a classificação do adicional por insalubridade serão verificadas por meio de perícia, realizada por médico e/ou engenheiro de segurança e medicina do trabalho, designados em ato do Secretário Municipal de Saúde.

§ 6º. São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os servidores, com habitualidade, a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância, fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

§ 7º. Habitualidade, para fins desta lei, é a relação constante do servidor, inerentes às atribuições de seu cargo, com fatores que ensejam a percepção da gratificação.

Art. 27. No âmbito do SUS o trabalhador poderá ser cedido para outro órgão ou instituição do sistema em qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

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

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



Parágrafo Único. Em qualquer hipótese, o ônus de sua remuneração será assumido pelo órgão ou instituição cessionária.

Art. 28. Os valores das indenizações assim como as condições para a sua concessão serão estabelecidos em regulamento próprio, considerados os aspectos gerais previstos nesta lei.

Art. 29. O titular do cargo efetivo da saúde de carreira da saúde que a serviço, se afastar do município, em caráter eventual ou transitório, para outro ponto do território nacional ou para o exterior, faz jus a passagens e diárias, para cobrir as despesas com pousada, alimentação e locomoção urbana.

§ 1º. A diária será concedida por dia de afastamento, sendo dividida pela metade quando o deslocamento não exigir pernoite fora da sede.

§ 2º. O servidor da saúde que receber diária e não se afastar da sede, por qualquer motivo fica obrigado a restituí-las integralmente;

§ 3º. Na hipótese de o servidor da saúde retornar à sede em prazo menor de que o previsto para seu afastamento restituirá as diárias recebidas em excesso;

§ 4º. O prazo para restituição das diárias não utilizadas pelo servidor é de cinco dias.

Art. 30. O titular do cargo efetivo da saúde faz jus ao adicional por serviço extraordinário correspondente ao acréscimo de cinquenta pontos percentuais em relação à hora normal de trabalho.

Parágrafo Único. Somente será permitido ao serviço extraordinário para atender situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 02 (duas) horas diárias ou, no caso dos serviços de urgência e emergência, em regime de plantão de 12 (doze) horas vedadas sua incorporação à remuneração.

Art. 31. A Diretoria Geral e Técnica da UPA e da Coordenação Geral e Técnica do SAMU 192 justificam a necessidade do plantão extraordinário e sua efetiva realização.

Art. 32. Independentemente da solicitação, será pago ao titular de cargo de carreira da saúde, por ocasião das férias, um adicional correspondente, a um terço da remuneração do período das férias.



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

Art. 33. Será pago décimo terceiro salário correspondente ao valor de 1/12 (um doze avos) da remuneração para cada mês trabalhado, do titular do cargo efetivo da carreira da saúde.

§ 1º. O décimo terceiro salário será pago até o dia vinte do mês de dezembro de cada ano.

§ 2º. O Poder Público Municipal poderá efetuar o pagamento do décimo terceiro salário em duas parcelas.

§ 3º. O décimo terceiro salário não será considerado para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

CÁPÍTULO V

DA MATRIZ SALARIAL HIERÁRQUICA

SEÇÃO I

DAS CLASSES E DOS PADRÕES SALARIAIS

Art. 34. As classes são divisões que agrupam, dentro de determinado cargo ou emprego, as atividades com níveis similares de complexidade e constituem a linha de promoção da carreira do titular do cargo do profissional da saúde.

Parágrafo Único. Os grupos Ocupacionais de nível Superior, Técnico, Médio e Fundamental da Saúde serão divididos em 4 (quatro) classes, tendo como referência os algarismos romanos I, II, III e IV, conforme Anexo II.

Art. 35. O número de cargos de carreira dos profissionais da saúde de cada classe será determinado em lei própria.

Art. 36. O padrão de salário devido na classe será representado por letras do alfabeto dispostas verticalmente, que representará a progressão do profissional da saúde, tendo como referências as letras A, B, C, D e E, dispostos no Anexo II.



Parágrafo Único. A progressão dar-se-á na mesma classe, por mérito, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho instituído o disposto no programa de avaliação e vinculado ao plano de carreiras, e por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisito de tempo de efetivo exercício no cargo com interstício de 3 (três) anos.

CAPÍTULO VI

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Art. 37. Fica criado o Sistema de Avaliação de Desempenho de Pessoal, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento profissional dos servidores municipais e orienta suas possibilidades de ascensão profissional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração.

Parágrafo Único. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho, em conjunto com a Secretaria Municipal de Administração e o setor de Recursos Humanos a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho de Pessoal, composto por: Representantes da Secretaria Municipal de Saúde, Representantes da Secretaria Municipal de Administração, Representantes do Sindicato, Representantes do Conselho Municipal de Saúde.

Art. 38. A avaliação de desempenho de pessoal é um sistema de aferição do desempenho do servidor e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação, e como critério para a ascensão profissional, compreendendo:

- I - o processo de avaliação de desempenho;
- II - os programas de qualificação profissional;
- III - as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingir de seus objetivos.

§ 1º A avaliação de desempenho poderá ser utilizada para:

- I - acompanhamento gerencial;
- II - desenvolvimento na carreira;
- III - programas de capacitação.

§ 2º A avaliação de desempenho terá seu conteúdo e valoração fixada em decreto.



§ 3º O procedimento de avaliação de desempenho será realizado, anualmente, pela Comissão de Avaliações Setorial da SMS, que deverá ter representantes dos profissionais de saúde (por categoria) e gerenciado pela Comissão Central de Avaliação, devendo, a cada interstício, o servidor ser avaliado 1 (uma) vez.

Art. 39. Os critérios (assiduidade, pontualidade, disciplina e metas) e seus respectivos pesos e pontuação, bem como o conteúdo do formulário de gestão profissional, utilizados para a realização do procedimento de ascensão profissional (progressão e promoção) serão regulamentados em decreto específico.

CAPÍTULO VII

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL E DA QUALIFICAÇÃO DO SERVIDOR

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO

Art. 40. A progressão é a passagem do trabalhador de um padrão de vencimento ou de salário para outro, na mesma classe, por mérito, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, e por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisito de tempo de efetivo exercício no cargo, assim sendo quando:

I - for estável, ou seja, ter cumprido o tempo de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado;

II - estiver em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta da Secretaria Municipal de Saúde ou afastado conforme as previsões legais;

III - houver cumprido o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício na referência de vencimento em que se encontra;

IV - houver obtido parecer favorável na avaliação e pontuação mínima exigida estabelecida em regulamento específico.

§ 1º. Os procedimentos de progressão ocorrerão a cada 2 (dois) anos na mesma referência.



§ 2º. Os servidores que estão adquirindo a condição prevista no inciso I, deste artigo, avançarão um nível somente após o cumprimento integral dos 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo de ingresso constante do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde;

§ 3º. Para a progressão, considerar-se-á o resultado do processo de avaliação de competências realizado no interstício, conforme a regulamentação desta Lei.

Art. 41. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para o procedimento de progressão, avançará 1 (um) padrão, com ganho de 3% (três por cento) sobre o vencimento, reiniciando-se, então, nova contagem de tempo, registros, anotações e avaliações para fins de apuração de progressão.

Parágrafo Único. A mudança do último padrão da primeira classe para o primeiro da segunda classe implica em um aumento de 10% (dez por cento) sobre o vencimento do servidor; assim como a passagem do último nível da segunda classe para o primeiro da terceira classe implica em um aumento de 20% (vinte por cento). Para os demais níveis, em qualquer uma das classes, o percentual de aumento obedecerá ao disposto no *caput* deste artigo, conforme o Anexo I, desta Lei.

Art. 42. A progressão dos servidores obedecerá à disponibilidade financeira e limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal para gastos com folha de pagamento de pessoal.

Art. 43. O servidor somente avançará para o padrão seguinte mediante obtenção de uma avaliação positiva do seu desempenho realizada pela Comissão de Avaliação Técnica Setorial do Órgão da Prefeitura Municipal em que estiver lotado.

§ 1º. A Comissão de Avaliação Técnica Setorial da SMS, nomeada através de decreto, deverá ser constituída, paritariamente, por representantes eleitos pelos servidores efetivos da saúde, de acordo com categorias profissionais e indicadas pelo gestor do órgão.

§ 2º - Na ausência da instalação da Comissão de Avaliação Técnica Setorial da SMS e/ou avaliação do servidor, não acarretará prejuízo à progressão do servidor.

SEÇÃO II

DA PROMOÇÃO



Art. 44. A promoção consiste na passagem do servidor de uma classe para outra posterior mediante a sua qualificação ou a sua capacitação no cargo em que atua na Secretaria Municipal de Saúde.

§ 1º- O ganho de classe está condicionado ao somatório de pontos cuja equivalência corresponde à qualificação realizada e sua respectiva carga horária, conforme **Anexo III - Tabela de Titulações**.

§ 2º- O procedimento de promoção ocorrerá somente ao final do interstício, mesmo que o servidor adquira a condição para mudança de classe durante o período de 2 (dois) anos correspondente ao interstício.

Art. 45. Para o primeiro procedimento de promoção, serão consideradas as titulações, elencadas no Anexo II, concluídas até o final do primeiro ano após o enquadramento. Parágrafo único. Considerar-se-á, apenas, para fins de primeiro procedimento de promoção, a apresentação dos títulos cujo somatório não ultrapasse o valor de 25(vinte e cinco) pontos.

Art. 46. Os servidores da Saúde serão promovidos com ganho de uma ou mais classe, conforme Anexo I, desta Lei, com a apresentação dos títulos cuja conclusão ocorrerá no intervalo de tempo correspondente a cada interstício, conforme equivalência de pontos a seguir:

I – para os ocupantes de cargos dos Profissionais de Saúde de Nível Superior, o somatório de:

- a) 25 pontos corresponde ao avanço de 5 (cinco) padrões;
- b) 20 pontos corresponde ao avanço de 4 (quatro) padrões;
- c) 10 pontos corresponde ao avanço de 2(dois) padrões;
- d) 05 pontos corresponde ao avanço de 1(um) padrão;

II – para os ocupantes de cargos dos Profissionais de Saúde de Nível Técnico e Médio, o somatório de:

- a) 20 pontos corresponde ao avanço de 5 (cinco) padrões;
- b) 15 pontos corresponde ao avanço de 4 (quatro) padrões;
- c) 10 pontos corresponde ao avanço de 2(dois) padrões;
- d) 05 pontos corresponde ao avanço de 1(um) padrão;



II – para os ocupantes de cargos dos Profissionais de Saúde de Nível Fundamental, o somatório de:

- a) 15 pontos corresponde ao avanço de 5 (cinco) padrões;
- b) 10 pontos corresponde ao avanço de 4 (quatro) padrões;
- c) 05 pontos corresponde ao avanço de 2 (dois) padrões;
- d) 03 pontos corresponde ao avanço de 1 (um) padrão;

§ 1º - Os cursos concluídos deverão ser, obrigatoriamente, reconhecidos por instituições legalmente autorizadas pelo Ministério da Educação - MEC, Ministério da Saúde – MS, pelos Conselhos Federal, Estadual ou Municipal de Saúde, Conselhos Federais ou Regionais de Classe ou por entidades conveniadas com a Prefeitura Municipal de São Raimundo Nonato.

§ 2º - Para efeito de promoção, os referidos cursos devem ter afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor.

Art. 47. Poderão participar do procedimento de promoção, os servidores ativos, pertencentes às partes permanente do quadro de pessoal, desde que preenchidas as seguintes condições:

I – ser estável, ou seja, ter cumprido o tempo de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado;

II – estar em efetivo exercício na Administração Direta e Indireta ou afastado nas condições legais;

III – apresentar, devidamente preenchido, o Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional; e

IV – apresentar os documentos exigidos para ascensão ao nível posterior, conforme disposto no art. 15, desta Lei Complementar.

Parágrafo Único. Os servidores, que estão adquirindo a condição prevista no inciso I deste artigo, avançarão para níveis seguintes somente após o cumprimento integral dos 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo de ingresso no quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde, sendo que a promoção ocorrerá apenas na data de conclusão do interstício.



Art. 48. Para participar do procedimento de promoção, o servidor deverá apresentar, no prazo de até 180 (CENTO E OITENTA) dias que antecede a data final de encerramento de cada interstício, devidamente preenchido, o requerimento, juntamente com o documento comprobatório de qualificação concluída no interstício vigente, à Comissão de Avaliação Técnica Setorial da Secretaria Municipal de Saúde - SMS para que esta atualize o Formulário de Gestão Profissional do Servidor e proceda a ascensão deste para o padrão e ou classe seguinte, conforme art. 16, desta Lei Complementar.

CAPÍTULO VIII

DO ENQUADRAMENTO, DA NOMENCLATURA E DA EXTINÇÃO DE CARGOS

SEÇÃO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 49. Os servidores da Saúde, localizados nos padrões atuais, serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I e II desta Lei Complementar, tomando-se por base, obrigatória e cumulativamente, as atribuições da mesma natureza, mesmo grau de responsabilidade, complexidade, escolaridade do cargo e tempo de serviço na Prefeitura Municipal de São Raimundo Nonato.

Art. 50. Quando do enquadramento, os servidores públicos municipais poderão ser relatados no Órgão em que estiverem exercendo suas atividades, na data da publicação desta Lei, com efeitos a partir de publicação desta lei, observada, obrigatoriamente, a disposição do art. 18, supra.

Art. 51. O servidor público que entender que o seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá, no prazo de até 60 dias (sessenta), a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir ao Secretário da Secretaria Municipal de Saúde - SMS, requerimento de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º- Secretário da Secretaria Municipal de Saúde - SMS, após consulta à Comissão Setorial de Avaliação, deverá decidir sobre o requerido, nos 30 (trinta) dias úteis que se



sucedarem à data de recebimento do requerimento, ao fim dos quais será dado ao servidor público ciência do despacho.

§ 2º - Em caso de indeferimento, a Comissão Central de Avaliação enviará documento ao responsável pelo setor de recursos humanos de órgão da Prefeitura Municipal de São Raimundo Nonato em que está lotado o servidor requerente, para que este tome conhecimento dos motivos respectivos, solicitando sua assinatura no documento emitido.

§ 3º. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Secretário da Secretaria Municipal de Saúde - SMS deverá ser inserida na Ficha de Registro Funcional do servidor em até 30 (trinta) dias, contados do término do prazo fixado no § 1º, deste artigo, sendo os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento retroativos à data de publicação das listas nominais de enquadramento.

CAPÍTULO IX

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 52. A qualificação profissional objetivando o aprimoramento dos serviços de saúde e a progressão na carreira será assegurada através de cursos de formação continuada, qualificação, aperfeiçoamento, em instituições credenciadas, de programas prioritários na necessidade dos serviços de saúde.

Art. 53. É instituído afastamento para qualificação profissional, do titular do cargo efetivo da carreira da saúde, com ônus no interesse da administração pública, sendo concedido para frequentar cursos de Pós-graduação, Strict Sensu, na área da saúde, pelo prazo de até 2 (dois) anos, em instituições devidamente credenciadas.

§ 1º- A licença somente será concedida quando a Pós-graduação não puder ser frequentada no efetivo exercício das funções.

§ 2º- Para efeito da concessão de licença serão considerados os critérios abaixo:

I- Mestrado ou Doutorado presencial em Instituição Pública ou Privada será concedido afastamento integral da Carga horária;

II- Mestrado ou Doutorado Semipresencial em Instituição Pública ou Privada será



concedido afastamento de 50% da Carga horária;

IV- Mestrado ou Doutorado à distância em Instituição Pública ou privada será concedido afastamento de 25% da Carga horária.

Art. 54. Caso o afastamento seja deferido como licença remunerada, o profissional de saúde, aqui beneficiado, ao retornar ficará obrigado a manter sua relação de trabalho e o exercício de seu cargo ou emprego ao menos por um período igual ao do afastamento que lhe foi concedido, sob pena de ressarcir ao erário municipal o valor das remunerações recebidas durante o afastamento.

Art. 55. São de competência do Conselho Municipal de Saúde regular as condições para o financiamento e o licenciamento periódico estabelecendo:

- I- requisitos para que o profissional de saúde possa habilitar-se a esse direito;
- II- previsão do número de profissionais a serem liberados para esse benefício a cada período, bem com critérios para definição das instituições credenciadas em que esses cursos programas podem se desenvolver.

CAPÍTULO X

SEÇÃO I

DAS FÉRIAS

Art. 56. Os profissionais da saúde farão jus, anualmente a férias, que podem ser acumulados no máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvados as hipóteses em que haja legislação específica.

§ 1º - Para o primeiro período de férias serão exigidos doze meses de exercício, com direito ao vencimento e a todas as vantagens do cargo que estiver ocupado.

§ 2º - É vedado descontar das férias qualquer falta ao serviço.

Art. 57. Os períodos de férias anuais regulares do titular do cargo efetivo de carreira da saúde serão definidos em escalas próprias em ato do Secretário de Saúde.



Parágrafo Único. O titular do cargo efetivo da carreira da saúde que opera direto e permanentemente com Raio X e substâncias radioativas gozará, obrigatoriamente, vinte dias consecutivos de férias, por semestres de atividade profissional, proibida, em qualquer hipótese, a acumulação.

Art. 58. As férias poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou por motivo de superior interesse público, sendo que, neste último caso, é necessária a anuência do servidor.

Art. 59. É vedada, em qualquer hipótese, a conversão de férias em pecúnia.

SEÇÃO II

DAS LICENÇAS

Art. 60. Conceder-se-á ao profissional da saúde licença:

- I – para tratamento de saúde do próprio servidor;
- II – por motivo de doença em pessoa da família;
- III – por motivo de afastamento do cônjuge;
- IV – para serviço militar;
- V – para exercício de mandato eletivo;
- VI – para qualificação profissional;
- VII – para tratar de interesse particular;
- VIII – para licença gestante;
- IX – para licença paternidade;
- X – para licença adotante.

SUBSEÇÃO I

DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE DO PRÓPRIO SERVIDOR



Art. 61. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pleito ou ofício com base em laudo médico, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

§ 1º. A licença para tratamento de saúde deverá ser precedida de exame médico-pericial, a cargo de junta médica oficial, a partir da terceira falta do mês, consecutiva ou não.

§ 2º - Constitui falta grave, ficando prejudicada a licença e a promoção, a recusa do servidor à inspeção médica.

§ 3º - Mediante comunicação ao titular do cargo de carreira da saúde, feita na data do evento ou no primeiro dia de retorno ao trabalho, à primeira falta, por doença, poderá ser justificada, a critério do superior imediato.

§ 4º - Licença superior a quinze dias, o titular do cargo efetivo da carreira da saúde deverá ser encaminhado à previdência oficial a partir do décimo sexto dia.

Art. 62. 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 acidentes em serviço.

Art. 63. O servidor que apresente indícios de lesões orgânicas ou funcionais será submetido a exame médico.

SUBSEÇÃO II

LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

Art. 64. Poderá ser concedida licença, de até trinta dias, ao titular de cargo efetivo da carreira da saúde, por motivo de doença de cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado ou dependente que viva as suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação da necessidade por junta médica oficial.

Art. 65. É vedado o exercício de atividade remunerada durante o período da licença prevista neste artigo.

Art. 66. A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário.



Art. 67. A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até trinta dias, podendo ser prorrogada por até trinta dias, mediante parecer de junta médica oficial e, excedendo estes prazos, sem remuneração, por até noventa dias.

SUBSEÇÃO III

DA LICENÇA POR MOTIVO DE AFASTAMENTO DO CÔNJUGE

Art. 68. Será concedida licença ao titular do cargo efetivo da saúde para acompanhar cônjuge ou companheiro que for transferido para outro ponto do território nacional, ou para o exterior.

§ 1º. A licença será pelo prazo máximo de 02 (dois) anos e sem remuneração, devendo o servidor reassumir imediatamente suas funções no prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da expedição oficial do ato de reconvocação.

§ 2º - Não se concederá nova licença antes de decorrido período de exercício efetivo igual ao período da licença gozada pelo servidor municipal.

SUBSEÇÃO IV

DA LICENÇA PARA SERVIÇO MILITAR

Art. 69. Ao servidor convocado para o serviço militar será concedida licença, na forma e condições previstas na legislação específica.

Parágrafo Único. Concluído o serviço militar, o servidor terá trinta dias, para reassumir o exercício do cargo, sem prejuízo dos vencimentos.

SUBSEÇÃO V

DA LICENÇA PARA EXERCÍCIO DE MANDATO ELETIVO

Art. 70. Conceder-se-á licença, sem remuneração, para atividade político-eletiva, na forma da legislação própria.



SUBSEÇÃO VI

DA LICENÇA PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 71. A licença para qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente dos serviços e progressão na carreira, será assegurada através de programas de aperfeiçoamento em serviços e de outras atividades de atualização profissional.

Art. 72. A licença para qualificação profissional, no interesse do serviço, consiste no afastamento do titular do cargo de suas atividades, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedido para frequência a cursos de formação, aperfeiçoamento, em instituições credenciadas.

SUBSEÇÃO VII

DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Art. 73. A critério da Administração poderá ser concedida ao titular de cargo efetivo, licença para tratar de interesses particulares, pelo prazo máximo de 02 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º - O servidor municipal aguardará em exercício a concessão da licença.

§ 2º - A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço, sendo neste último caso concedido o prazo de trinta dias para servidor reassumir o exercício do cargo, contados a partir da expedição oficial do ato respectivo.

§ 3º - Não se concederá nova licença antes de decorrido período de exercício efetivo igual ao período da licença gozada pelo servidor municipal.

SUBSEÇÃO VIII

DA LICENÇA GESTANTE



Art. 74. Será concedida licença a titular de cargo efetivo da saúde, gestantes, por seis meses consecutivos, sem prejuízo da remuneração.

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

§ 2º - No caso do nascido prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º - No caso do natimorto, decorrido trinta dias do evento, a parturiente será submetida a exame médico, e se julgada apta, reassumirá o exercício.

SUBSEÇÃO IX

DA LICENÇA PATERNIDADE

Art. 75. O titular do cargo efetivo da carreira da saúde terá direito à licença-paternidade, sem prejuízo da remuneração.

Parágrafo Único. A licença de que trata o caput deste artigo será de cinco dias consecutivos, a contar do parto da esposa ou da companheira ou da adoção.

SUBSEÇÃO X

DA LICENÇA À ADOTANTE

Art. 76. Será concedida licença remunerada à mãe adotante, titular de cargo efetivo no âmbito da carreira da saúde.

§ 1º - A licença será de seis meses para a mãe que adotar ou tiver guarda judicial de criança até um ano de idade.

§ 2º - Para adoção ou guarda judicial de criança com mais de um ano de idade e menos de 12 anos a licença será de trinta dias consecutivos.

§ 3º - Ao pai adotante será concedida licença de 5 (cinco) dias consecutivos.

§ 4º - A licença será deferida mediante apresentação do Termo de Adoção ou Termo de Guarda e Responsabilidade, expedida por autoridade competente.



Art. 77. Além das licenças anteriormente tratadas, poderá o servidor da saúde deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III – por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

IV – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

V – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VI – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

VII – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

CAPÍTULO XI

SEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

SUBSEÇÃO I

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 78. O enquadramento na nova Lei do Plano de Carreira dos profissionais da saúde dar-se-á com os titulares do cargo efetivo da saúde desde que sua investidura haja observado as pertinentes normas constitucionais e ordinárias.

Art. 79. O titular do cargo efetivo da saúde que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no Plano de Carreira, poderá requerer reavaliação junto à Secretaria Municipal



da Saúde, até trinta dias após a publicação do Decreto de Enquadramento, aduzindo os motivos que demonstrem o seu prejuízo.

Art. 80. A partir do enquadramento de que trata o caput deste artigo, cessará a percepção de quaisquer vantagens e retribuições não expressamente previstas nesta lei.

Art. 81. O reajuste do salário base dos profissionais da saúde ocorrerão anualmente, acompanhando os índices de reajuste do salário mínimo nacional.

SUBSEÇÃO II

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

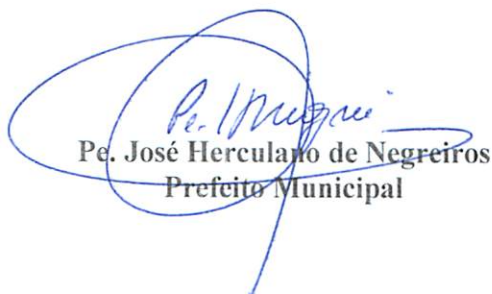
Art. 82. O Poder Executivo Municipal aprovará até o mês de abril do ano de 2013 os dispositivos pendentes de regulamentação.

Art. 83. As despesas resultantes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento do município.

Art. 84. Os casos omissos serão disciplinados em normas complementares, aprovados em ato do Poder Executivo Municipal.

Art. 85. Revogadas as disposições em contrário, esta lei entra em vigor em 1º de Janeiro do ano de 2013.

Gabinete do prefeito municipal de São Raimundo Nonato – PI,
em 02 de julho de 2012; 100 Anos de Emancipação de São Raimundo Nonato.


Pe. José Herculano de Negreiros
Prefeito Municipal



ANEXO I

TABELA DE VENCIMENTO-BASE

I – GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR

a) MÉDICOS

TABELA 01: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 40 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	2.028,10	2.088,94	2.151,60	2.216,14	2.282,62
II	2.510,88	2.586,20	2.663,78	2.743,69	2.826,00
III	3.391,20	3.492,93	3.597,71	3.705,64	3.816,80

TABELA 02: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 30 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	1.521,10	1.566,73	1.613,73	1.662,14	1.712,00
II	1.883,20	1.939,88	1.997,88	2.057,81	2.119,54
III	2.543,44	2.619,33	2.698,33	2.779,27	2.862,64

TABELA 03: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 24 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	1.216,86	1.253,36	1.290,96	1.329,68	1.366,57
II	1.506,52	1.551,71	1.598,26	1.646,20	1.695,58
III	2.034,69	2.095,73	2.158,60	2.223,35	2.290,05



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO RAIMUNDO NONATO
CNPJ: 06.772.859/0001-03



**b) ODONTÓLOGOS, ENFERMEIROS, EDUCADOR FÍSICO, PSICÓLOGO,
ASSISTENTE SOCIAL, VETERINÁRIO, FARMACÊUTICO, BIOQUÍMICO,
NUTRICIONISTA, FISIOTERAPEUTA E FONOAUDIÓLOGO**

TABELA 01: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 40 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	1.560,00	1.606,80	1.655,00	1.704,65	1.755,78
II	1.931,35	1.989,29	2.048,96	2.110,42	2.173,73
III	2.608,47	2.686,72	2.767,32	2.850,33	2.935,83

TABELA 02: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 30 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	1.350,00	1.390,50	1.432,25	1.475,20	1.519,45
II	1.671,39	1.721,53	1.773,17	1.826,36	1.881,15
III	2.257,38	2.325,10	2.422,66	2.495,33	2.570,18

TABELA 03: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 24 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	1.250,00	1.287,50	1.326,12	1.365,90	1.406,87
II	1.547,55	1.593,97	1.641,78	1.691,10	1.741,83
III	2.090,19	2.152,89	2.217,47	2.283,99	2.352,50

II – GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL TÉCNICO

TABELA 01: CARGOS DE NÍVEL TÉCNICO 40 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	720,00	741,60	763,85	786,76	810,37
II	891,58	918,32	945,87	974,25	1.003,48



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO RAIMUNDO NONATO
CNPJ: 06.772.859/0001-03



III	1.203,81	1.239,92	1.277,12	1.315,43	1.354,89
-----	----------	----------	----------	----------	----------

TABELA 02: CARGOS DE NÍVEL TÉCNICO 30 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	630,00	648,90	668,37	688,42	709,07
II	730,30	752,20	774,77	798,01	821,95
III	986,26	1.015,85	1.046,33	1.077,72	1.110,05

III – GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL MÉDIO

TABELA 01: CARGO DE NÍVEL MÉDIO 40 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	700,00	721,00	742,63	764,90	787,84
II	866,82	892,61	919,38	946,96	975,36
III	1.170,43	1.205,54	1.241,70	1.278,95	1.317,31

TABELA 02: CARGOS DE NÍVEL MÉDIO 30 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	622,00	640,66	659,87	679,66	700,04
II	721,04	742,67	764,95	787,89	811,52
III	973,82	1.003,03	1.033,12	1.064,11	1.096,03

IV – GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL FUNDAMENTAL

TABELA 01: CARGO DE NÍVEL FUNDAMENTAL 40 HORAS

CLASSE	A	B	C	D	E
I	622,00	640,66	659,87	679,66	700,04
II	721,04	742,67	764,95	787,89	811,52
III	973,82	1.003,03	1.033,12	1.064,11	1.096,03



ANEXO II

**TABELA DE TÍTULOS E FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
FUNCIONAL**

QUALIFICAÇÃO	CARGA HORÁRIA	PONTOS	LIMITES
Pós-doutorado		25	25
Doutorado		25	25
MESTRADO pós-graduação <i>stricto sensu</i>		15	20
ESPECIALIZAÇÃO pós-graduação <i>lato sensu</i>	Especialização com carga horária mínima de 360 h	05	20
Residência		05	10
Participação em projetos (projetos desenvolvidos pela SMS/MS)		01	05
Participação em atividades de aperfeiçoamento	Participação em curso com carga horária mínima de 80 horas	01	05
Participação em atividades de atualização	Participação em curso com carga horária mínima de 40 horas	0,5	05
Experiência profissional em cargo de gestão na SMS		1,0 ponto por ano	05
Experiência profissional como membro de órgão colegiado na SMS		1,0 ponto por ano	05



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO RAIMUNDO NONATO
CNPJ: 06.772.859/0001-03



ANEXO III

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL		Data: ____/____/____
Nome do servidor:		Matrícula:
Cargo:	Lotação:	
FATORES	NÍVEIS DE DESEMPENHO	
1. Competência técnica: define habilidade para operacionalizar os conhecimentos da sua atividade para obtenção de melhores resultados.	a) ☐ Possui conhecimentos técnicos insuficientes para atender as exigências do cargo. b) ☐ Tem potencial e habilidade para executar tarefas de maior complexidade. c) ☐ Detém conhecimentos suficientes para a execução de algumas atividades. d) ☐ Possui conhecimento profissional adequado às atividades que executa.	
2. Produtividade: define a produção do servidor, segundo as tarefas exigidas e as atribuições do cargo. Otimiza o tempo, produz com boa qualidade e acerto.	a) ☐ Em geral, apresenta resultados satisfatórios entregando os trabalhos dentro dos prazos estabelecidos. b) ☐ Apresenta resultados para o trabalho exigido, porém não cumpre os prazos estabelecidos e sua qualidade é irregular. c) ☐ Apresenta resultados abaixo do solicitado, os trabalhos são entregues fora do prazo estabelecido e executados sem qualidade. d) ☐ Ultrapassa o volume de trabalho exigido, entregando as tarefas antes dos prazos estabelecidos, com qualidade e acerto.	
3. Relacionamento Interpessoal: define a cordialidade e a habilidade de comunicação do servidor no atendimento às pessoas que demandam seus serviços e no relacionamento com os colegas.	a) ☐ Procura manter um bom relacionamento com as pessoas e está sempre disposto a colaborar para a harmonia do ambiente; atende bem as pessoas que demandam de seus serviços. b) ☐ Tem dificuldade em relacionar-se com as pessoas, o que às vezes prejudica o desenvolvimento do trabalho, inclusive no atendimento ao cidadão. c) ☐ Tem grande capacidade de relacionar-se com as pessoas e tem forte influência na manutenção do ambiente saudável e harmonioso, é exemplar no atendimento às pessoas que demandam de seus serviços. d) ☐ Tem um péssimo relacionamento com as pessoas, interferindo negativamente nos resultados do trabalho; sofre diversas reclamações dos cidadãos por ele atendidos.	
4. Conduta Ético-funcional: conduta consciente de seus próprios atos, originária da compreensão que necessita ter dos seus deveres	a) ☐ Sempre cumpre as normas e deveres, além de contribuir para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho. b) ☐ Mostra-se resistente a cumprir normas e deveres e influencia negativamente no comportamento do grupo. c) ☐ Mantém comportamento satisfatório atendendo às normas e deveres da unidade.	



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO RAIMUNDO NONATO
CNPJ: 06.772.859/0001-03



funcionais.	d) ☐ É irregular no cumprimento das determinações que lhe são atribuídas e tem um comportamento instável no grupo.
5. Capacidade de iniciativa: habilidade de agir com independência em situações inesperadas, propondo soluções e/ou alternativas para resolução de problemas.	a) ☐ Não demonstra interesse para superar qualquer dificuldade encontrada. b) ☐ Executa adequadamente as atividades apresentando interesse em superar as dificuldades encontradas. c) ☐ Demonstra disposição apenas para lidar com situações rotineiras. d) ☐ Apresenta alto grau de interesse e agilidade para propor medidas diante de novos problemas, visando sempre a melhoria dos trabalhos realizados.
6. Responsabilidade: define o grau de comprometimento profissional do servidor com o trabalho, com a consecução das metas estabelecidas, com o conceito da instituição e da administração como um todo.	a) ☐ Em algumas situações demonstra pouca atenção em relação à execução das atribuições da unidade, necessitando de acompanhamento direto da chefia. b) ☐ Conhece profundamente as atribuições da unidade, executando suas atividades acima das expectativas, antecipando-se as solicitações e elevando o conceito da Instituição. c) ☐ Executa adequadamente as atividades repassadas pela chefia, aguarda a solicitação da chefia para executar suas atribuições. d) ☐ Não cumpre adequadamente suas atribuições necessitando de permanente orientação e controle.
Assinatura (art. 31, § 3º, do PCCV):	



ANEXO IV

TABELA DE GRATIFICAÇÕES, PRODUTIVIDADE E OUTROS INCENTIVOS

I – GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR

a) MÉDICOS

TABELA 01: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 40 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Médico do PSF	R\$ 2.671,90
Médico Ginecologista e Obstetra	R\$ 3.000,00
Psiquiatra do CAPS	R\$ 3.000,00

TABELA 02: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 30 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Médico da Regulação	R\$ 3.940,00
Médico Clínico Geral	R\$ 2.671,90
Médico Pediatra	R\$ 3.940,00

TABELA 03: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 24 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Médico SAMU	R\$ 2.671,90
Médico Clínico Geral da UPA	R\$ 2.671,90
Médico Pediatra	R\$ 3.940,00



**b) ODONTÓLOGOS, ENFERMEIROS, EDUCADOR FÍSICO, PSICÓLOGO,
ASSISTENTE SOCIAL, VETERINÁRIO, FARMACÊUTICO, BIOQUÍMICO,
NUTRICIONISTA, FISIOTERAPEUTA E FONOAUDIÓLOGO**

TABELA 04: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 40 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Enfermeiro do PSF	R\$ 1.982,24
Enfermeiro do CAPS	R\$ 1.982,24
Dentista do PSB	R\$ 1.982,24
Cirurgião Dentista do CEO	R\$ 1.940,00
Fonoaudiólogo	R\$ 500,00
Educador Físico	R\$ 500,00
Assistente Social	R\$ 500,00
Fisioterapeuta	R\$ 500,00
Psicólogo	R\$ 500,00
Nutricionista	R\$ 500,00
Bioquímico	R\$ 500,00
Veterinário	R\$ 500,00

TABELA 05: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 30 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Enfermeiro da Regulação	R\$ 1.940,00
Dentista da Regulação	R\$ 1.940,00

TABELA 06: CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR 24 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Enfermeiro do SAMU	R\$ 1.189,34
Enfermeiro do UPA	R\$ 1.189,34
Cirurgião-dentista da UPA	R\$ 1.189,34
Bioquímico	R\$ 500,00



II – GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL TÉCNICO

TABELA 07: CARGOS DE NÍVEL TÉCNICO 40 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO	AJUDA DE CUSTO
Técnico em Laboratório de Prótese Dentária	R\$ 160,00	-
Técnico em Saúde Bucal (TSB)	R\$ 160,00	-
Técnico em Agente Comunitário de Saúde	R\$ 160,00	-
Técnico em Agente de Combate às Endemias	R\$ 200,00	R\$ 180,00
Técnico em Enfermagem	R\$ 160,00	-
Técnico em Contabilidade	R\$ 490,00	-

TABELA 08: CARGOS DE NÍVEL TÉCNICO 30 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Técnico em Enfermagem	R\$ 150,00
Técnico em Laboratório da UPA	R\$ 150,00
Técnico em Radiologia da UPA	R\$ 150,00
Condutor de Motolância	R\$ 150,00

III – GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL MÉDIO

TABELA 09: CARGO DE NÍVEL MÉDIO 40 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO	AJUDA DE CUSTO
Auxiliar de Consultório Dentário do PSB	R\$ 100,00	-
Auxiliar Administrativo	R\$ 200,00	-
Motorista da UPA	R\$ 140,00	-
Auxiliar de Prótese	R\$ 100,00	-



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO RAIMUNDO NONATO
CNPJ: 06.772.859/0001-03



Dentária		
Auxiliar de Consultório Dentário do CEO	R\$ 100,00	-
Agente de Combate às Endemias	R\$ 190,00	R\$ 180,00
Agente Comunitário de Saúde	R\$ 140,00	-
Fiscal de Vigilância Sanitária	R\$ 200,00	-
Digitador	R\$ 200,00	-
Motorista	R\$ 200,00	-

TABELA 10: CARGOS DE NÍVEL MÉDIO 30 HORAS

CARGO	VALOR DA GRATIFICAÇÃO
Auxiliar de Consultório Odontológico - UPA	R\$ 100,00
Condutor Socorrista	R\$ 100,00

A presente Lei Complementar, de n.º 164/2012, foi sancionada, numerada e registrada aos dois dias do mês de julho de dois mil e doze, com a devida publicação no Mural de Avisos da Prefeitura Municipal de São Raimundo Nonato – PI e no Diário Oficial dos Municípios (D.O.M.), em cumprimento aos termos das Resoluções do TCE/PI e Lei Orgânica Municipal.



Raimundo Neide Paes Landim
Secretário Municipal de Administração e Finanças