



ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE GUAMARÉ

GABINETE DO PREFEITO
LEI 691/2016

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores efetivos da Secretaria Municipal da Saúde Pública do Município de Guimarães, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE GUAMARÉ:

FAÇO SABER que o Poder Legislativo decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPITULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei Complementar institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores efetivos da Secretaria Municipal da Saúde Pública do Município de Guimarães/RN, fixando as suas diretrizes básicas, a estrutura das carreiras e definindo os cargos que a compõem.

§ 1º O regime jurídico dos cargos definidos por esta Lei Complementar é o instituído pela Lei Complementar n. Nº 501 do dia 25 de Fevereiro de 2011.

§ 2º Na operacionalização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores efetivos da Secretaria Municipal da Saúde Pública do Município de Guimarães, instituído por esta Lei Complementar, são observadas, no que couber, as diretrizes nacionalmente estabelecidas para o Sistema Único de Saúde – SUS.

§3º. Aos vencimentos básicos dos cargos vinculados aos Programas do Governo Federal, tais como; Estratégia Saúde da Família (ESF), Programa de Saúde Bucal (PSB) e Centro de Especialidades Odontológicas (CEO) assim como outros que possam ser criados, poderão ser acrescidos de gratificações, a serem custeadas pelo Governo Federal, enquanto estes durarem.

§4º. Os valores pagos a título de gratificação serão regulamentados na presente lei, estão dispostos conforme a lei 677/2015 em seu "Anexo IV", sendo que em nenhuma hipótese poderá ser incorporada ao salário base, não servindo de parâmetro para cálculo das férias, décimo terceiro salário ou qualquer tipo de indenização.

§ 5º. Cessando os respectivos programas, cessará automaticamente o pagamento da gratificação correspondente, não tendo o servidor o direito a qualquer indenização.

Art. 2º - O Plano de Carreira de que trata esta Lei tem por fundamentos, dentre outros:

- I - a preservação do interesse público, tendo em vista a melhoria profissional, com o objetivo de prestar serviços de melhor qualidade à população;
- II - o desenvolvimento do servidor na respectiva carreira, com base na igualdade de oportunidades, na qualificação profissional, no mérito funcional e no esforço pessoal;
- III - a remuneração compatível com a complexidade e a responsabilidade das tarefas;
- IV - a valorização do servidor.

Parágrafo único - Plano de Carreira é o conjunto de normas que estruturam a carreira, correlacionando classes de cargos, níveis de escolaridade, níveis de vencimentos e gerenciamento de desempenho.

Art. 3º. Todos os servidores efetivos são regidos pelo Regime Jurídico Único dos servidores públicos de Guimarães, sendo Estatutário, conforme instituído e estabelecido pela lei Nº 501 do dia 25 de Fevereiro de 2011. Assim para os fins desta Lei Complementar, consideram-se:

- I. - Grupo Ocupacional Saúde Pública, é o conjunto de servidores públicos efetivos que exercem funções de saúde e ou administrativas, nas unidades vinculadas à Secretaria Municipal de Saúde Pública.
- II. - Profissionais de saúde são todos aqueles que, estando ou não ocupados no setor saúde, detém formação profissional específica ou qualificação prática ou acadêmica para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde;
- III. - Do concurso público de provas e de provas e títulos: significando este à única forma de acesso à carreira;
- IV. - Plano de carreira, é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e as formas de progressão funcional do servidor, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;
- V. - Carreira é a trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;
- VI. - Da flexibilidade: importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades da Secretaria Municipal de Saúde;
- VII. - Da gestão partilhada das carreiras: entendida como possibilidade de participação opinativa dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na apresentação formal de propostas que possam auxiliar na gestão e/ou modificação do respectivo plano de carreiras;
- VIII. - Das carreiras como instrumento de gestão: entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial permanente de política de pessoal e integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- IX. - Da Qualificação permanente do quadro de pessoal: importando este o atendimento da necessidade permanente de qualificação e melhoria dos trabalhadores na Secretaria Municipal de Saúde;
- X. - Da avaliação do desempenho pessoal: entendido como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional, com metas e objetivos a serem alcançados na Secretaria Municipal de Saúde, devidamente estabelecida na forma da lei.
- XI. - Do compromisso solidário: compreendendo isto que o plano de carreira da Secretaria Municipal de Saúde é um ajuste firmado entre gestores e trabalhadores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnico profissional às Diretrizes estabelecidas pelo Município de Guimarães, sendo entendido que a População deve gozar da melhor prestação do serviço possível a ser dada por todos que direta e indiretamente participam da referida Administração.

Art. 4º Das Estratégias adotadas para implantação do plano:

§ 1º. O Plano de Cargos Carreira e Salários da Secretaria Municipal de Saúde de Guimarães constitui ferramenta de caráter trabalhista e organizacional. Para tal, as estratégias gerenciais devem ser previamente traçadas, sendo estas passíveis de alteração conforme a evolução estrutural do Município de Guimarães;

I. No caso de qualquer necessidade de alteração das estratégias da referida lei, os direitos mínimos trabalhistas aqui alcançados não poderão ser modificados, senão por via de uma lei complementar que demonstre claramente a possibilidade para tal feito assim como o respeito ao princípio da primazia;

II. Sendo sempre respeitados os direitos adquiridos e a coisa julgada;

§ 2º. As estratégias a serem adotadas serão baseadas em 4 pilares organizados da seguinte forma:

- I. Definição dos Grupos Ocupacionais por Nível de Escolaridade, assim temos o, Grupo Ocupacional de Nível Médio (NM) e Nível Médio Técnico (NMT) e o Grupo Ocupacional de Nível Superior (NS);
- II. Definição das classes de cargos: Definição de todos os cargos que formarão o padrão do funcionalismo da Saúde Municipal de Guimarães. Podendo recepcionar os cargos hoje existentes assim como os futuros a serem criados. Tal implementação só será possível se houver uma adequação com relação ao quadro funcional atual. Onde teremos uma migração conforme a mudança da nomenclatura e/ou extinção de cargos dispensáveis ou que serão terceirizados.
- III. Padrões de vencimentos: os vencimentos serão ajustados primeiramente com base nos pisos salariais das respectivas categorias, caso haja, ou, no caso de inexistência, na média possível ao que se paga atualmente; além dessa perspectiva os vencimentos também serão organizados conforme a meritocracia onde os servidores terão progressões em escala de classes e padrões. As progressões respeitarão as regras de lapso temporal e a graduação da melhoria na qualificação técnica do Servidor através de avaliação de desempenho assim como por certificação em cursos. A progressão só será alcançada se os requisitos de acesso tiverem sido respeitados;
- IV. Gerenciamento de desempenho: a Prefeitura Municipal de Guimarães, através do Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal avaliará os pedidos de progressão através da análise constante dos seus critérios de acesso.

Art. 5º. Integram o Plano de Cargos e Vencimentos:

- I - Quadro dos Cargos de Provedimento Efetivo Atual (Anexo I);
- II - Perfil dos Cargos Efetivos (Anexo II);

III - Tabela de Incentivo à Titulação (Anexo III);

IV - Tabela de Vencimentos dos Cargos Efetivos (Anexo IV);

V – Tabela De Progressão

Art. 6º. O Plano de Cargos Carreira e Salários da Secretaria Municipal de Saúde de Guimarães/RN instituído pela presente Lei fixa as diretrizes básicas da política de pessoal, da estrutura dos cargos que compõem seu quadro geral de pessoal e os respectivos níveis de remuneração.

Parágrafo único. - O regime jurídico dos Cargos desta Lei, assim como outros que por ventura não foram contemplados nela, é o instituído pela Lei Complementar 501/2011 específica que regulamenta os servidores municipais de provimento efetivo e comissão, observadas as disposições da referida Lei, quando estiver em vigência e eficácia.

CAPÍTULO II

SEÇÃO I

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 7º. O Quadro de Pessoal da Saúde da Prefeitura Municipal de Guimarães compreende:

I. - um Quadro dos Cargos de Provimento Efetivo, estruturados em grupos ocupacionais, classes e padrões, de acordo com a natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho, os quais estão relacionados no Anexo I, desta Lei;

Art. 8º. Na formação do quadro geral de pessoal, será levado em consideração tanto a realidade atual do município, quanto a projeção de crescimento da demanda de efetivos para os próximos anos;

SEÇÃO II

DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 9º. A criação dos cargos efetivos dar-se-á na classe e padrão inicial da carreira e a eles reverterão as vagas ocorridas.

SEÇÃO III

DAS ESPECIFICAÇÕES DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS

Art. 10 - Especificações de categorias funcionais, para os efeitos desta Lei, são a diferenciação de cada uma relativamente às atribuições, responsabilidades e dificuldades de trabalho, bem como às qualificações exigíveis para o provimento dos cargos que as integram.

Art. 11º - A especificação de cada categoria funcional deverá conter:

I - denominação da categoria funcional;

II - padrão do vencimento;

III - descrição das atribuições;

IV - requisitos para provimento, abrangendo o nível de instrução, a idade e outros especiais de acordo com as atribuições do cargo.

Art. 12º - Os perfis das funções abrangidas pela presente Lei são as que constituem o ANEXO II, que é parte integrante desta Lei.

SEÇÃO IV

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 13º. Os cargos de provimento em comissão são compostos pelo conjunto de atribuições, funções e responsabilidades, providos por critério de confiança, declarado em Lei, de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal de Guimarães todos previstos pela lei 525/2011 .

Art. 14. O servidor nomeado para cargo de provimento em comissão poderá optar:

I - pela remuneração do cargo efetivo, acrescida da gratificação de representação do cargo em comissão;

Parágrafo único. Não havendo a referida opção, o servidor perceberá pela totalidade da remuneração do cargo comissionado.

SEÇÃO V

DAS MIGRAÇÕES, INTERRUPÇÕES, SUSPENSÕES E

PROTEÇÕES GERAIS DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 15 – Os atos de provimento, nomeação, transferência, readaptação, reversão, reintegração, recondução, aproveitamento, vacância, remoção, redistribuição e substituição contidos na lei 501/2011, ficam inalterados em seus respectivos conceitos e definições;

CAPÍTULO III

SEÇÃO I

DA POLÍTICA SALARIAL,

REMUNERAÇÃO E PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 16. A remuneração dos integrantes do Plano de Carreiras será composta do vencimento básico correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento da classe ocupado pelo servidor, acrescido dos incentivos previsto nesta lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas nas demais Leis.

Art. 17. As Tabelas de Vencimentos dos Cargos Efetivos e dos Cargos em Comissão do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal da Saúde de Guimarães/RN, constam no Anexo IV desta Lei Complementar.

Art. 18. Nenhum servidor pode receber, mensalmente, a título de remuneração, importância superior à soma dos valores remuneratórios percebidos, em espécie, a qualquer título, pelo Prefeito Municipal.

Parágrafo Único - Excluem-se do teto previstos neste artigo as vantagens indicadas em lei e as percebidas em caráter pessoal.

Art. 19. A presente lei estabelece 7 padrões de remuneração base para todos os servidores efetivos específicos da Saúde Municipal de Guimarães aos padrões determinados nesta lei os quais se classificam como:

1. Padrão para Nível Médio:

Regime de Trabalho semanal 40h = R\$ 1.300,00

1. Padrão para Nível Médio Técnico:

Regime de Trabalho semanal de 30h = R\$ 1.237,50

Regime de Trabalho semanal de 40h = R\$ 1.650,00

1. Padrão para Nível Superior I

Regime de Trabalho semanal de 40h = R\$ 3.000,00

Regime de Trabalho semanal para Enfermeiro com carga de 30h =R\$ 3.000,00

Regime de Trabalho semanal para Enfermeiro com carga de 40h =R\$ 4.000,00

1. Padrão para Nível Superior II

Regime de Trabalho semanal de 20h = R\$ 2.000,00

Regime de Trabalho semanal de 40h = R\$ 4.000,00

1. Padrão para Nível Superior III

Regime de Trabalho semanal de 40h = R\$ 10.800,00

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

Art. 23. A progressão funcional consiste na movimentação do servidor ocupante do cargo efetivo para classe e padrão superior na carreira a que pertença.

Art. 21. A progressão funcional dar-se-á por meio de promoção, com a movimentação do servidor de um padrão para outro imediatamente superior, na mesma classe, ou com a movimentação do servidor do último para o primeiro nível da classe imediatamente superior do mesmo cargo.

Art. 22. A progressão funcional, conforme o anexo V desta lei, preverá os seguintes acréscimos percentuais:

Parágrafo Único: Os servidores que atingirem os requisitos de acesso ao nível superior ao que se encontra, receberá um acréscimo percentual à razão de 2% (dois por cento) para cada nível alcançado na Classe I, 3% (três por cento) para cada nível alcançado na Classe II, 4% (quatro por cento) para cada nível alcançado na Classe III, 5% (cinco por cento) para cada nível alcançado na Classe IV e 6% (seis por cento) para cada nível alcançado na Classe V, totalizando 5 mudanças de Classe que constituem 25 mudanças de nível num percentual total de 100% (cem por cento) de reajuste em fim de carreira.

Art. 23. A progressão funcional dar-se-á:

§ 1º. Por permanência no cargo, para o padrão imediatamente superior ao que se encontrar, a cada interstício de 04 (quatro) anos de efetivo exercício, a contar da data do enquadramento nesta lei, desde que não tenha havido promoção no decorrer dos últimos 03 (três) anos;

I. Apenas para os servidores efetivos de Guamaré/RN Também será reconhecido o prazo anterior a implementação desta Lei, tendo como marco zero a data de posse para o cargo ao qual prestou o concurso. Tudo de acordo com as regras contidas no anexo III-C desta lei com a ressalva de que tal benefício só será válido para aqueles servidores que ainda não foram beneficiados com qualquer outra Lei anterior a essa que trate de qualquer tipo de incentivo por tempo de serviço.

§ 2º. Por mérito, após interstício mínimo de 02 (dois) anos, contados da data do enquadramento nesta lei, observando-se:

I. a movimentação do servidor, por mérito, para o padrão imediatamente superior ao que se encontrar será mediante avaliação de desempenho;

§ 3º. Por titulação e qualificação, considerando-se os graus, diplomas, certificados, e títulos, obedecendo aos critérios abaixo e de acordo com a Tabela de Incentivo à Titulação, constante no Anexo III alíneas "a" e "b", desta Lei Complementar:

a) Os títulos somente serão reconhecidos para a progressão se forem em área de estudos diretamente relacionada com o cargo e atividades do servidor ou em área específica, afim ou correlata, conforme deliberação da comissão de enquadramento e acompanhamento do plano de cargos, carreira e salários e posterior apreciação do Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP). A apresentação dos títulos aqui citados darão direito a progressão dentro dos parâmetros e limites estabelecidos nas normas de enquadramento inicial aqui determinadas conforme anexo V-A.

b) Fica desde já determinado que todos os servidores, no momento do enquadramento, poderão apresentar os títulos das qualificações já concluídas independente da área, no prazo improrrogável de 30 dias a partir da data de assinatura do termo de enquadramento. Tais títulos só terão validade para progressão se forem devidamente comprovados conforme as regras já estabelecidas nesta lei. A apresentação dos títulos aqui citados darão direito a progressão dentro dos parâmetros e limites estabelecidos nas normas de enquadramento inicial aqui determinadas conforme anexo V-B desta lei.

c) Só serão aceitos os documentos oficiais que contemplem a conclusão do curso, podendo ser certificados ou diplomados.

d) Os diplomas de conclusão do Ensino Médio e os Certificados de Curso de 180 até 360 horas somente terão validade quando devidamente emitidos e chancelados por Instituições de Ensino – IES – credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC);

e) Os certificados de especialização e os Certificados de Curso de 180 até 360 horas somente terão validade quando devidamente emitidos e chancelados por Instituições de Ensino – IES – credenciadas pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC);

f) Os títulos de Especialização stricto sensu (Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado) somente terão validade quando expedidos pelo Conselho Nacional de Educação - CNE, ou quando estrangeiros devidamente revalidados no Brasil.

Art. 24. A progressão funcional por titulação respeitará as seguintes regras:

I. Nos grupos ocupacionais Nível Médio (NM) e Nível Médio Técnico (NMT) serão aceitos: Apresentação de 01 (um) Diploma de conclusão do Ensino Superior durante a carreira dando direito a progressão de 03 (três) níveis desde que atendidos os critérios para validação do diploma. Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso, Especialização, durante a carreira dando direito a progressão de 03 (três) níveis desde que atendidos os critérios para validação do diploma. Apresentação de 01(um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto sensu – Mestrado durante a carreira dando direito a progressão de 05 (cinco) níveis desde que atendidos os critérios para validação do diploma. Apresentação de 01(um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto sensu – Doutorado durante a carreira dando direito a progressão de 10 (dez) níveis desde que atendidos os critérios para validação do diploma.

II. Nos grupos ocupacionais de Nível Superior (NSI; NSII e NSIII) serão aceitos: Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso, Especialização, durante a carreira dando direito a progressão de 03 (três) níveis desde que atendidos os critérios para validação do diploma. Apresentação de 01(um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto sensu – Mestrado durante a carreira dando direito a progressão de 05 (cinco) níveis desde que atendidos os critérios para validação do diploma. Apresentação de 01(um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto sensu – Doutorado durante a carreira dando direito a progressão de 10 (dez) níveis desde que atendidos os critérios para validação do diploma.

Art.25. O servidor não poderá ser promovido:

I. Em estágio probatório;

II. Em licença para trato de interesses particulares;

III. Afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro.

IV. Punido com pena disciplinar de advertência e de suspensão;

V. Afastado ou em licença, cujo período não seja contado como de efetivo exercício.

Art. 26 – O servidor não poderá ser promovido:

I. Em estágio probatório;

II. Em licença para tratos de interesses particulares;

III. Afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro;

IV. Punido com pena disciplinar de advertência e de suspensão, durante o cumprimento da pena;

V. Afastado ou em licença, cujo período não seja contado como de efetivo exercício.

Art. 27 – Não será considerado como de efetivo do exercício no cargo, para efeito de progressão funcional, o tempo relativo a/ao:

§ 1º. . Faltas injustificadas;

§ 2º. Licença para tratamento de interesses particulares;

§ 3º. Afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro;

§ 4º. Afastamento por punição com pena disciplinar e/ou suspensão;

§ 5º. Prisão decorrente de decisão judicial;

§ 6º. Indisponibilidade;

§ 7º. Em licença para atividade política conforme o parágrafo a seguir:

1. Salvo a disposição em contrário da legislação eleitoral, a licença para exercício de atividade política abrange o período entre a escolha do servidor, em convenção partidária, como candidato a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura.

II. O servidor candidato a cargo eletivo, na localidade onde desempenha suas funções, e que exerça cargo em comissão ou função de direção ou chefia, cujo cargo tenha atribuições de arrecadação, fiscalização ou outras indicadas na legislação eleitoral, é dele afastado, a partir do dia imediato ao do registro de sua candidatura perante a Justiça Eleitoral, pelo prazo estabelecido nessa legislação.

III. Durante o prazo do Inciso anterior, o servidor faz jus à licença como se efetivo exercício estivesse, com direito a remuneração do cargo efetivo.

§ 8º. Outros afastamentos e licenças definidos em lei como não efetivo exercício.

§9º Não se enquadra no caput desse artigo a licença para exercício de mandato classista, gozando o servidor dirigente sindical de todos os direitos como se em efetivo exercício estivesse.

Art. 28 – O pedido de progressão deverá ser protocolado da Secretaria a qual o servidor é vinculado, cabendo a esta promover a averiguação e formatação do processo administrativo, seguindo as normas Estabelecidas pelo Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) no Manual do Processo Administrativo de Avaliação de Desempenho de Guararé.

§ 1º: Superada a etapa da formação do Processo Administrativo na Secretaria caberá a esta encaminhar o processo formado e devidamente instruído para a apreciação da Comissão de enquadramento e acompanhamento do plano de cargos, carreira e salários a qual emitirá parecer opinativo acerca do Pleito e o submeterá ao Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) este, por sua vez, deliberará, podendo manter ou modificar, de forma justificada, o entendimento emitido pela Comissão de Enquadramento.

Art. 29 – A Avaliação de Desempenho Funcional para fins de progressão funcional, é o instrumento utilizado na aferição do desempenho do servidor no cumprimento das atribuições de seu cargo ou função permitindo o seu desenvolvimento na carreira.

§ 1º: O Desenvolvimento das Ferramentas para avaliação de desempenho funcional dos servidores do Município será competência do Conselho Municipal de Política e Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) o qual poderá convocar chefes do setor para compor a equipe de desenvolvimento.

§ 2º: No que se refere a aplicação das ferramentas de Avaliação constituídas pelo Conselho Municipal de Política e Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP) estas ficam, hierarquicamente, sob a responsabilidade de cada Secretaria Municipal e respectivamente dos chefes de setores, acompanhadas pela comissão de enquadramento e acompanhamento do plano de cargos, carreira e salários.

Art. 30 – Na Avaliação de Desempenho serão adotadas metodologias que contemplem a natureza dos cargos ou funções e as atividades desenvolvidas pelo servidor, especialmente:

- I. Habilitação legal, objetividade e educação dos métodos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;
- II. Lisura, ética, transparência e moralidade nos exercício das atividades;
- III. Contribuição do Servidor para a consecução dos objetivos do Município;
- IV. Comportamento, Assiduidade, Pontualidade, Cortesia, Interesse e Disciplina;
- V. Qualidade dos serviços que realiza dentro na execução das atribuições que o cargo lhe concede;
- VI. Produtividade comprovada e interesse demonstrado pelo serviço;
- VII. Responsabilidade, prudência e perícia no exercício das atividades;
- VIII. Pro atividade no dia a dia;
- IX. Resolução dos problemas;
- X. Avaliação positiva no que se refere ao serviço prestado para o cidadão;
- XI. Liderança e coordenação de atividades em grupo;
- XII. Habilidades de comunicação;
- XIII. Habilidades / técnicas de apresentação;
- XIV. Habilidade em tomada de decisões, delegação, negociação e habilidades de influência;
- XV. Habilidade em resolução de problemas, resolução de conflitos;
- XVI. Habilidade no gerenciamento do tempo;
- XVII. Desenvolvimento de soluções cotidianas;
- XVIII. Geração de novos comportamentos.

Parágrafo Único: O poder Público Municipal, através do Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP), sempre que sentir necessidade, poderá instituir outros fatores que meçam o desempenho funcional dos servidores e eu não estejam descritos nos incisos deste artigo.

Art. 31 – O processo de Avaliação de Desempenho é contínuo e deverá ser iniciado hierarquicamente pelo Secretário Municipal ou pelo Chefe de cada Órgão o qual respeitará as regras contidas no Regime Jurídico Único dos Servidores de Guararé e no Manual do Processo de Avaliação de Desempenho;

TÍTULO V – DO REGIME DE TRABALHO

Art. 32 - O ocupante de cargo de provimento efetivo fica sujeito a uma jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas conforme cada categoria, salvo se houver Lei Federal que regulamente ou estabeleça duração diversa.

Parágrafo Único: as categorias de Enfermeiros, de Nível Superior (NSI) e Técnicos em Enfermagem, de Nível Médio Técnico (NMT) podem optar pela jornada de 30h ou 40h horas semanais. Caso o Servidor pertencente a Categoria Enfermeiro opte pelo Regime diferenciado de 30h horas semanais passará a receber valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Caso o Servidor pertencente a Categoria de Técnico em Enfermagem opte pelo regime diferenciado de 30h, passará a receber R\$ 1.237,50 (mil duzentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos), tudo conforme valores contidos no ANEXO IV desta lei.

Art. 33 – Os servidores investidos em cargos em comissão, função de direção ou chefia ficam sujeitos a regime de dedicação exclusiva ao serviço, podendo ser convocados sempre que houver interesse da Administração.

TÍTULO VI – DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Art. 34 - No que se refere aos vencimentos, as vantagens, as férias, as licenças, aos afastamentos, as concessões e ao tempo de serviço, todos permanecem inalterados quanto ao texto original contido na Lei 501/2011 em seus Capítulos II ao VII.

TÍTULO VII – DA POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 35 – Cabe as Secretarias Municipais de Saúde da Prefeitura de Guararé/RN, Secretaria Municipal de Administração da Prefeitura de Guararé/RN, Secretaria Municipal de Indústria, Comércio, Serviços, Energias e Projetos Especiais da Prefeitura Municipal de Guararé/RN e o Centro Tecnológico de Guararé (CTG) planejar, organizar, propor e executar cursos de capacitação profissional, que possibilitem a valorização profissional do servidor.

§ 1º: A realização dos cursos de que trata o caput deste artigo dependerá da aprovação do Prefeito, mediante análise orçamentária.

§ 2º: A Prefeitura Municipal de Guararé/RN poderá promover convênios juntos a entidades de Ensino Público ou Privadas para subsidiar cursos que possam viabilizar uma melhoria na qualidade do Serviço Público de Guararé/RN.

§3º. As demais Secretarias também podem contribuir organizando, eventualmente, tais atividades citadas nesse artigo.

Art. 36 – Fica assegurado aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo a realização de cursos, visando o seu aperfeiçoamento para um melhor desempenho de suas atividades funcionais.

Art. 37. Fica assegurado aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo o permanente incentivo, através de progressão funcional, conforme o disposto no Item D do anexo III desta lei.

TÍTULO VIII – DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL ATUAL E SUA ADEQUAÇÃO

Art. 38 – Através desta Lei, fica mantida a estrutura organizacional já criada no Município de Guararé/RN, assim como os criados pelas Leis, 501/2011, 525/2011 677/2015 onde os referidos cargos sofrerão adequações gradativas ao novo modelo de configuração.

CAPÍTULO IX - DO ENQUADRAMENTO

Art. 39 – Os servidores efetivos podem optar pelo enquadramento decorrente da aplicação desta Lei Complementar ou pela permanência nos atuais cargos públicos de que são titulares, até as respectivas vacâncias.

§ 1º: o nível mínimo admitido para enquadramento será o de nível básico completo;

§ 2º: O ponto de referência para classificar cada nível inicial do servidor que optar pelo enquadramento será o constante no termo de posse dele, respeitando assim, a configuração firmada pelo concurso prestado.

Art. 40 – O enquadramento dos servidores efetivos obedecerá aos seguintes critérios:

§ 1º. Os cargos ou empregos preexistentes, ocupados e vagos serão transportados de acordo com o ambiente organizacional e a escolaridade dos cargos em conformidade como o que segue:

- I. O de Nível Básico de sigla "NB" abrangendo todos aqueles que têm escolaridade limitada até o nível fundamental completo;

II. O de Nível Médio de sigla "NM" abrangendo todos aqueles que já ingressaram no ensino médio, sendo tal situação o requisito mínimo, e limitado até a escolaridade de Ensino Médio Completo;

III. O de Nível Médio Técnico de sigla "NMT" abrangendo todos aqueles que já ingressaram no ensino médio com formação técnica, sendo tal situação o requisito mínimo, e limitado até a escolaridade de Ensino Médio Técnico Completo;

IV. O Nível Superior de siglas "NSI"; "NSII" e "NSIII", abrangendo todos aqueles que têm escolaridade de Nível Superior ou curso equivalente;

§ 2º. Para efeito de hierarquização no cargo será computado o tempo de serviço efetivo exclusivamente prestado ao serviço público municipal, da Administração Direta e Indireta, em qualquer condição, posicionando o servidor no inicial da classe correspondente ao cargo ocupado;

I. A hierarquização por tempo de serviço será sempre efetuada a razão de nível a cada 04 (quatro) anos na forma do Anexo III, item "C" desta Lei e contará a partir dos anos de serviço;

II. O tempo de serviço para efeito de hierarquização será computado até o último dia do mês anterior ao mês da presente Lei. Respeitando as regras já previstas nesta lei.

§ 3º: A hierarquização e o enquadramento serão implantados mediante aprovação da Câmara Municipal e sanção do Prefeito Municipal e será precedido do requerimento do servidor e do parecer jurídico para sua implantação.

§ 4º: A implementação da hierarquização e enquadramento serão gradativos, obedecendo parecer orçamentário a ser juntado no processo promovido pelo servidor.

Art. 41 – Não será considerado como de efetivo exercício no cargo, para efeito de hierarquização, o tempo relativo a:

I. Faltas injustificadas;

II. Licença para tratar de interesses particulares;

III. Afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro sem remuneração;

IV. Suspensão disciplinar;

V. Prisão administrativa ou decorrente da decisão judicial;

VI. Cessão funcional a Órgão ou Entidade vinculada a Prefeitura Municipal de Guimarães exceto de comum acordo, e também para fins de mandato classista.

Art. 42 – A transposição dos aposentados e pensionistas deverá ser realizada considerando-se o cargo ou emprego que o servidor exercia antes da concessão de sua aposentadoria.

Art. 43 – O enquadramento do servidor nos cargos referidos no art. 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irretratável do respectivo titular, a ser formalizada no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias contados a partir da publicação da portaria de designação da comissão de enquadramento e acompanhamento do plano de cargos, carreira e salários.

§ 1º. Os pedidos de enquadramento serão analisados conforme a ordem cronológica de formalização do requerimento de enquadramento.

§ 2º. Após o prazo contido no caput deste artigo o servidor poderá optar, a qualquer tempo, pelo ingresso no Plano de Carreira, sendo que, os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento se darão a partir da data da opção.

Art. 44 – Será instituída pelo Prefeito Municipal de Guimarães uma comissão de enquadramento e acompanhamento do plano de cargos, carreira e salários responsável pela aplicação das disposições desta Lei em conjunto com o Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP);

Art. 45 – A comissão será designada no prazo de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, contados da data da publicação desta Lei, sob a presidência do chefe de Recursos Humanos.

Art. 46 – O enquadramento dos servidores efetivos obedecerá aos seguintes critérios:

§ 1º. O enquadramento em cargo efetivo será feito exclusivamente com base na descrição das atividades permanentes, bem como suas habilidades e competências, respeitando a escolaridade exigida;

I. O levantamento das atribuições, habilidades e competências previstas no inciso I, deste artigo, será feito para todos os servidores efetivos a partir da data da promulgação desta Lei, para que então haja uma real adequação das funções determinadas com relação aos cargos exercidos pelos referidos servidores.

II. Observada a habilitação legal, assim considerada aquela definida para as profissões regulamentadas em Lei, o servidor será enquadrado no cargo cujas atribuições, habilidades e competências coincidam ou sejam afins com as atividades por ele exercidas, no seu cargo efetivo.

III. O mapeamento das habilidades e competências será realizado periodicamente como sendo uma ferramenta para que haja uma gestão pública otimizada no exercício de cada função. A periodicidade dar-se-á a cada 02 (dois) anos, tendo como marco zero o mês de março de cada ano, a se iniciar no imediato subsequente a aprovação desta Lei, onde será realizado o primeiro mapeamento. Tal mapeamento não exclui, nem substitui qualquer outra forma de avaliação de desempenho dos servidores.

IV. O mapeamento será utilizado como ferramenta de formação multiplicadora para que os servidores formados com as habilidades e competências possíveis possam dar continuidade a realização periódica de tal processo;

V. O Conselho Municipal de Política da Administração e Remuneração de Pessoal (COMAP), será o órgão responsável pela construção do modelo de avaliação das habilidades e competências do servidores.

VI. A comissão poderá contratar sob a forma mais adequada gestores auxiliares externos para auxiliar na tarefa do mapeamento de habilidades e competências.

§ 2º. O cômputo do tempo de serviço, respeitando o interstício de 04 (quatro) anos aqui definido, para efeito de hierarquização, prestado exclusivamente a Prefeitura Municipal de Guimarães, posicionando o servidor no padrão inicial adequado da categoria funcional correspondente ao cargo, conforme tabela de progressão funcional.

TÍTULO X – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 57 – Caso o servidor não tenha interesse em ser incluído no Plano de Cargos e Vencimentos, deverá, mediante opção formal, no prazo de até 60 (sessenta) dias, a contar da publicação desta Lei Complementar, manifestar-se por sua inclusão no Quadro Suplementar em extinção.

Art. 58 – Os cargos do Quadro Suplementar serão extintos com vacância dos mesmos, revertendo-se as correspondentes vagas para o Quadro dos Cargos de Provimento Efetivo, permanecendo na mesma categoria funcional, grupo ocupacional e no padrão inicial da classe.

Art. 59. Os cargos do Quadro Suplementar serão extintos com a vacância dos mesmos, revertendo-se as correspondentes vagas para o Quadro dos Cargos de Provimento Efetivo, permanecendo na mesma categoria funcional, grupo ocupacional e no padrão inicial da classe.

Art. 54. Esta lei cria e ratifica todos os cargos contidos no anexo I desta lei.

Parágrafo único. A distribuição das categorias funcionais dos cargos, ora criados será feita quando da fixação do Quadro Quantitativo de Lotação – QQL a que se reporta o artigo seguinte.

Art. 55. Será fixado, por Decreto, o Quadro Quantitativo de Lotação – QQL do da Prefeitura Municipal de Guimarães/RN.

Art. 56 – O processo de enquadramento desenvolver-se-á, sob a responsabilidade da Comissão de Enquadramento a qual será responsável por:

I. Elaborar os instrumentos necessários aos procedimentos de enquadramento;

II. Providenciar coordenar o recolhimento das informações pertinentes, sobre a atual situação funcional dos servidores;

III. Analisar a informações recolhidas, para efeito de identificação da situação funcional correspondente no Plano de Cargos e Vencimentos;

IV. Elaborar proposta final de enquadramento a ser encaminhada para apreciação e aprovação;

V. A Comissão de trata este artigo terá o prazo de 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a pedido do Presidente da respectiva Comissão, para concluir a proposta de enquadramento dos servidores no referido Plano.

Art. 57. Aprovada a proposta apresentada pela Comissão, o Prefeito Municipal de Guimarães/RN expedirá Decreto relativo ao enquadramento dos servidores, que terá efeito a partir de sua publicação.

Parágrafo Único. O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado, poderá requerer reconsideração junto ao Recursos Humanos da Prefeitura, a qual tomará as medidas cabíveis, até 30 (trinta) dias, após a publicação do respectivo ato.

Art. 58. O disposto nesta Lei aplica-se, no que couber, aos servidores inativos e aos pensionistas da Prefeitura Municipal de Guimarães/RN.

Art. 59. Fica criada uma única carreira para os servidores pertencentes ao Prefeitura Municipal de Guimarães.

§ 1º. Os cargos efetivos criados através do inciso II do Art. 17 da Lei nº 6.370, de 20 de janeiro de 1993, terão suas nomenclaturas alteradas.

§2º. Ficam extintos os cargos de Auxiliar de Enfermagem e Auxiliar de Laboratório para dar lugar aos Cargos de Técnicos em Enfermagem e Técnico de Laboratório.

Art. 60. O valor do salário família será calculado no percentual de 1% (um por cento) sobre o vencimento do cargo efetivo dos servidores ativos ou inativos.

Art. 61. As disposições desta Lei Complementar aplicam-se a todos os servidores da Prefeitura Municipal de Guamaré/RN.

Art. 63. Aplicam-se subsidiariamente aos servidores da Prefeitura Municipal de Guamaré/RN, sem prejuízo das demais existentes, as disposições das seguintes Leis Complementares, no que não contrariar as disposições da presente Lei:

I. Lei 501 de 2011 – Regime Jurídico único dos Servidores Efetivos da Prefeitura Municipal de Guamaré;

II. Lei 525 de 2011 – Organização Administrativa de Guamaré;

IV. Lei 629 de 2014 – Institucionalização do Quinquênio para os Servidores Efetivos da Prefeitura Municipal de Guamaré.

Art. 65. Os recursos para a implantação desta Lei Complementar decorrerão das dotações consignadas no Orçamento da Prefeitura Municipal de Guamaré.

Art. 66. Fica aqui estipulada que a data-base, que tem como objetivo a recomposição monetária da remuneração dos servidores em razão das perdas decorrentes da depreciação da moeda, assim o salário receberão todo ano a atualização com base na inflação, e será aplicada no mês de janeiro com base na inflação do ano anterior.

Parágrafo único: Para que haja uma real e possível garantia de reajuste na data base poderá ser escolhido um índice para compor com o previsto no caput deste artigo. Assim, o Executivo e os servidores se reunirão anualmente, no mês de janeiro, para definir qual índice será adotado para aquele ano.

Art. 67. Esta Lei Complementar entra em vigor em 180 dias a partir de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário, especialmente.

Prefeitura Municipal de Guamaré, Rio Grande do Norte, 23 de junho de 2016.

Hélio Willamy Miranda da Fonseca

PREFEITO MUNICIPAL DE GUAMARÉ

ANEXO I

Quadro dos Cargos de Provimento Efetivo

NÍVEL MÉDIO
NOMENCLATURA
Agente Comunitário de Saúde
Agente Comunitário de Endemias
Auxiliar de Consultório Dentário
Auxiliar de Farmácia
Condutor de Ambulância
Fiscal de Vigilância Sanitária
NÍVEL MÉDIO TÉCNICO
NOMENCLATURA
Técnico em Enfermagem
Técnico em Higiene Dental – THD
Técnico em Laboratório
Técnico em Radiologia
NÍVEL SUPERIOR
NOMENCLATURA
Assistente Social
Dentista
Dentista – PSB
Dentista – Odontopediatria
Dentista - Radiologia Odontológico e Imagiologia
Dentista – Restauradora
Dentista – Endodontia
Dentista - Prótese Dentária
Dentista – Ortodontia
Dentista – Implantodontia
Dentista - Cirurgia e Traumatologia Buco Maxilo
Dentista - Prótese Buco - Maxilo – Facial
Dentista – Odontogeriatría
Dentista - Para Necessidades Especiais
Dentista - Odontologia do Trabalho
Enfermeiro
Enfermeiro – ESF
Farmacêutico Bioquímico
Fisioterapeuta
Fonoaudiólogo
Médico Anestesiologista
Médico Cardiologista
Médico Cirurgia Geral
Médico Clínico Geral
Médico Dermatologista
Médico Endocrinologista
Médico Estratégia Saúde da Família
Médico Gastroenterologista
Médico Ginecologista/Obstetra
Médico Hematologista
Médico Hepatologista
Médico Mastologista
Médico Nefrologista
Médico Oftalmologista
Médico Oncologista
Médico Ortopedista
Médico Otorrinolaringologista
Médico Pediatra
Médico Psiquiatra
Médico Reumatologista
Médico Urologista
Médico Veterinário
Nutricionista
Psicólogo
Terapeuta Ocupacional

ANEXO II

Perfil dos Cargos Efetivos

DESCRIÇÃO CARGO	ATRIBUIÇÕES
1. NÍVEL MÉDIO	
Agente Comunitário de Endemias	Buscar casos sobre a malária, leishmaniose, doença de chagas, febre amarela, esquistossomose, raiva, dengue, doenças de peste e brucelose nas aves e gados; levantando a quantidade de casos existentes na região, e outros, conforme orientação do Ministério da Saúde; participar nas ações de educação em saúde do serviço de zoonoses (individual ou em grupo) dos domicílios e comunidades; participar junto à equipe de saúde da capacitação de recursos humanos, do planejamento e execução das ações de controle de vetores do serviço de zoonoses e outras atividades previstas no padrão funcional de cada posto de trabalho; mediante a notificação de focos endêmicos, vistoria e detecção de locais suspeitos, eliminação de focos, orientação gerais de saúde; acompanhar, por meio de visita domiciliar todas as famílias sob sua responsabilidade, de acordo com as necessidades definidas pela equipe; emitir relatórios, subir escadas para verificação de caixa d'água, calhas e telhados, trabalhando com bombas de aspersão, carregar EPI's, bolsa com equipamentos, dentre outras que demandam resistência física. Zona Urbana e Rural, atuar ao combate às endemias e demais atividades afins; executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas.
Agente Comunitário de Saúde	Atuar nas áreas de saúde com ênfase na prevenção de doenças no âmbito da atenção básica; realizar mapeamento de sua área; cadastrar as famílias e atualizar permanentemente esse cadastro; identificar indivíduos e famílias expostos a situações de risco; identificar área de risco; orientar as famílias para utilização adequada dos serviços de saúde, encaminhando-as e até agendando consultas, exames e atendimento odontológico, quando necessário; realizar ações e atividades, no nível de suas competências, na áreas prioritárias da Atenção Básicas; realizar, por meio da visita domiciliar, acompanhamento mensal de todas as famílias sob sua responsabilidade; estar sempre bem informado, e informar aos demais membros da equipe, sobre a situação das famílias acompanhadas, particularmente aquelas em situações de risco; desenvolver ações de educação e vigilância à saúde, com ênfase na promoção da saúde e na prevenção de doenças; promover a educação e a mobilização comunitária, visando desenvolver ações coletivas de saneamento e melhoria do meio ambiente, entre outras; traduzir para a Estratégia Saúde da Família a dinâmica social da comunidade, suas necessidades, potencialidades e limites; Identificar parceiros e recursos existentes na comunidade que possa ser potencializados pela equipe; executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas.
Auxiliar de Consultório Dentário	Preparar o usuário para atendimento; auxiliar no atendimento ao usuário; preparar e organizar instrumental e materiais necessários; auxiliar durante a realização de procedimentos clínicos; manipular materiais de uso odontológico; promover isolamento do campo operatório; selecionar moldeiras e confeccionar modelos em gesso; realizar ações de promoção e prevenção em saúde bucal para famílias, grupos e indivíduos, mediante planejamento local e protocolos de atenção à saúde; agendar consultas; preencher fichas clínicas e manter o arquivo e o fichário em ordem; participar do gerenciamento de insumos; cuidar da manutenção e conservação dos equipamentos odontológicos; proceder à lavagem, desinfecção e esterilização de instrumentais e equipamentos utilizados; executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas.
Auxiliar de Farmácia	Deverá executar atividades designadas e supervisionadas pelo profissional farmacêutico; receber, conferir notas de compra, organizar e encaminhar medicamentos e produtos correlatos; realizar a dispensação de medicamentos e produtos afins, somente com prescrição médica, orientando os pacientes no uso correto da medicação; armazenar os medicamentos em depósito; organizar e manter o estoque de medicamentos, ordenando as prateleiras; manter em ordem e higiene os materiais e equipamentos sob sua responsabilidade no trabalho, limpando diariamente a mobília com pano limpo e embebido em álcool 70%; realizar o controle atualizado das entradas e saídas de medicamentos; conferir quantidade e validade dos medicamentos, separando e registrando aqueles vencidos; fazer a digitação de prescrição médica, quando necessário, ler a prescrição, certificar-se do nome e dosagem correta do medicamento, e em caso de dúvidas confirmar com o farmacêutico responsável; registrar detalhadamente nas fichas dos pacientes psiquiátricos os atendimentos; manter o cadastro de todos os pacientes atualizados e no ato do atendimento verificar o uso correto dos mesmos através do histórico; manter contato com equipe de saúde da família, informando sobre pacientes que necessitam de um acompanhamento maior; conhecer as normas técnicas para dispensação de medicamentos nas unidades de saúde do município; realizar atendimento humanizado; executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
NÍVEL MÉDIO TÉCNICO	
Condutor de Ambulância	Conduzir veículo terrestre de urgência destinado ao atendimento e transporte de pacientes; conhecer integralmente o veículo e realizar manutenção básica do mesmo; estabelecer contato radiofônico (ou telefônico) com a central de regulação médica e seguir suas orientações; Conhecer a malha viária local; conhecer a localização de todos os estabelecimentos de saúde integrados ao sistema assistencial local; auxiliar a equipe de saúde nos gestos básicos de suporte à vida; auxiliar a equipe nas imobilizações e transporte de vítimas; realizar medidas de reanimação cardiopulmonar básica; identificar todos os tipos de materiais existentes nos veículos de socorro e sua utilidade, a fim de auxiliar a equipe de saúde; cumprir com pontualidade seus horários de chegada aos plantões determinados, com o mínimo de quinze minutos de antecedência; utilizar-se com zelo e cuidado das acomodações, veículos, aparelhos e instrumentos colocados para o exercício de sua profissão, ajudando na preservação do patrimônio e servindo como exemplo aos demais funcionários, sendo responsável pelo mau uso; manter-se atualizado, frequentando os cursos de educação permanente e congressos da área, assim como dominar o conhecimento necessário para o uso adequado dos equipamentos da Unidade Móvel; acatar e respeitar as rotinas estabelecidas; participar das reuniões convocadas pela direção; participar das comissões de estudo e de trabalho, quando requisitado pela direção técnica; ser fiel aos interesses do serviço público, evitando denegrir-los, dilapidá-los ou conspirar contra os mesmos; acatar as deliberações da direção técnica.
Técnico em Enfermagem	Desempenhar atividades de técnica em enfermagem nos órgãos públicos, tais como: hospitais, clínicas e outros estabelecimentos de assistência médica e domiciliar; atuar no auxílio em cirurgia, terapia, puericultura, pediatria, psiquiatria, obstetrícia, saúde ocupacional e outras áreas. Prestar assistência ao paciente zelando pelo seu conforto e bem estar, administrar medicamentos e desempenhar tarefas de instrumentação cirúrgica, posicionando de forma adequada o paciente e o instrumental. Organizar ambiente de trabalho e dão continuidade aos plantões. Trabalhar em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de biossegurança. Realizar registros e elaborar relatórios técnicos. Desempenhar atividades e realizar ações para promoção da saúde da família e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas, sempre sob a supervisão do enfermeiro.
Técnico em Laboratório	Fazer a assepsia de agulhas e vidraria, como provetas, pipetas, tubos, seringas e outros recipientes, lavando-os, esterilizando-os e secando-os, para garantir o seu uso dentro do que impõe as normas; limpa instrumentos e aparelhos, como microscópio, centrífugas autoclaves ou estufas utilizando panos, escovas ou outros expedientes, para conservá-los e possibilitar o seu uso imediato; realiza o enchimento, embalagem e rotulagem de vidros, ampolas e similares, valendo-se de procedimentos aconselháveis, para acondicioná-los conforme determina a ordem de serviço; faz colheitas de amostras de água, leite e outros materiais, utilizando técnica especial, instrumentos e recipientes apropriados, para possibilitar exames dessas substâncias; trata dos animais do biotério, cuidando da sua alimentação e higiene, para mantê-los em condições de aproveitamento nos testes e pesquisas laboratoriais; auxilia na realização de várias tarefas de laboratório, preparando meios de cultura, fazendo sementeiras e preparando vacinas, para aumentar o rendimento dos trabalhos aí realizados e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas. Sempre sob a supervisão do farmacêutico bioquímico.
Técnico em Radiologia	Proceder às radiografias, mamografias e outros procedimentos de sua competência, com a utilização de equipamentos apropriados; proceder à revelação dos mesmos, avaliando-os e refazendo-os quando necessário; observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
NÍVEL SUPERIOR	
Assistente Social	Prestar serviços sociais orientando indivíduos, famílias, comunidade e instituições sobre direitos e deveres (normas, códigos e legislação), serviços e recursos sociais e programas de educação; planejar, coordenar e avaliar planos, programas e projetos sociais em diferentes áreas de atuação profissional (seguridade, educação, trabalho, jurídica, habitação e outras), orientar e monitorar ações em desenvolvimento relacionado à economia doméstica, nas áreas de habitação, vestuário e têxteis, desenvolvimento humano, economia familiar, educação do consumidor, alimentação e saúde; desempenham tarefas administrativas e articulam recursos financeiros disponíveis e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Dentista	Executar procedimentos odontológicos, aplicar medidas de promoção e prevenção de saúde, ações de saúde coletiva, estabelecendo diagnóstico e prognóstico, interagindo com profissionais de outras áreas. Desenvolver pesquisas na área odontológica e atividades profissionais junto a crianças, adultos e idosos, com ou sem necessidades especiais, em diferentes níveis de complexidade e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Dentista - PSB	Executar procedimentos odontológicos; aplicar medidas de promoção e prevenção de saúde; ações de saúde coletiva, estabelecendo diagnóstico e prognóstico; interagir com profissionais de outras áreas; desenvolver pesquisas na área odontológica e atividades profissionais junto a crianças, adultos e idosos, com ou sem necessidades especiais, em diferentes níveis de complexidade; realizar atendimento nas unidades básicas de saúde, no âmbito do Programa Federal de Saúde Bucal (PSB); e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Dentista – Odontopediatria	Executar atividades de atendimento e orientação os pacientes crianças e adolescentes; Executar procedimentos odontológicos; Estabelecer diagnósticos e prognósticos; Promover e coordenar medidas de promoção e prevenção da saúde e ações de saúde coletiva; Atuar em equipes multidisciplinares e interdisciplinares; Realizar demais atividades inerentes a função.
Dentista - Radiologia Odontológica e Imaginologia	Executar atividades relacionadas a aplicação de métodos exploratórios por imagem com a finalidade de diagnóstico, acompanhamento e documentação bucomaxilofacial e estruturas anexas; Obter, interpretar e emitir laudo de imagens de estruturas bucomaxilofaciais e anexas; Auxiliar no diagnóstico, para elucidação de problemas passíveis de solução, mediante exames pela obtenção de imagens e outros; Realizar demais atividades inerentes a função.
Dentista - Restauradora	Executar atividades relacionada a estética, a devolução da função mastigatória e a reabilitação de dentes comprometidos por cáries, fraturas ou estragados por fenômenos como abrasão e erosão. É o ramo da Odontologia que atua na área da cosmética e restauração dental. Entre outros serviços, os profissionais desta especialidade tratam de clareamento dos dentes, uso de resinas diretas, peeling gengival, facetas e restaurações estéticas. O seu principal foco é a estética.
Dentista - Endodontia	Executa atividades relacionadas ao tratamento dos canais, infectados ou não. Diagnóstico e tratamento de enfermidades da polpa dentária e canais radiculares. Periodontia - trata das doenças da gengiva além de cuidar das estruturas que dão suporte, nutrição e sensibilidade ao dente.
Dentista - Prótese Dentária	Executa atividades de recuperação das coroas dentais e da reparação de espaços decorrentes de extrações. Especialização na confecção de coroas, próteses dentárias fixas, removíveis ou próteses totais e de próteses sobre implantes.
Dentista - Ortodontia	Executa atividades de correção do posicionamento dos dentes reestabelecendo a correta articulação entre as arcadas dentais por meio de aparelhos corretivos fixos ou móveis.
Dentista - Implantodontia	Executar atividades relacionadas à colocação de raízes artificiais nos ossos da arcada, para adaptação de dentes ausentes. É o ramo da Odontologia que restaura espaços ausentes de dentes através da implantação de dentes protéticos sobre uma peça de titânio no interior do tecido ósseo na área onde ficava o elemento dental ausente.
Dentista - Cirurgia e Traumatologia Buco Maxilo	Executa o tratamento das fraturas e lesões dos maxilares, mandíbulas e dentes.

Dentista - Prótese Buco Maxilo Facial	Cuidar da recuperação das coroas dentais perdidas e da reparação de espaços decorrentes de extrações
Dentista – Odontogeriatra	Executar atividades de estudo dos fenômenos decorrentes do envelhecimento que também têm repercussão na boca e suas estruturas associadas, bem como a promoção da saúde, o diagnóstico, a prevenção e o tratamento de enfermidades bucais e do sistema estomatognático do idoso
Dentista - Para Necessidades Especiais	Executar atividades de diagnóstico, a preservação, o tratamento e o controle dos problemas de saúde bucal dos pacientes que apresentam uma complexidade no seu sistema biológico e/ou psicológico e/ou social, bem como percepção e atuação dentro de uma estrutura interdisciplinar com outros profissionais de saúde e áreas correlatas com o paciente
Dentista - Odontologia do Trabalho	Executar atividades de busca permanente da compatibilidade entre a atividade laboral e a preservação da saúde bucal do trabalhador
Enfermeiro	Executar serviços de enfermagem, empregando processos de rotina e/ou específicos, para possibilitar a proteção e a recuperação da saúde individual ou coletiva; auxiliar os profissionais da saúde; e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Enfermeiro – ESF	Executar serviços de enfermagem, empregando processos de rotina e/ou específicos, para possibilitar a proteção e a recuperação da saúde individual ou coletiva; auxiliar os profissionais da saúde; realizar atendimento nas unidades básicas de saúde, no âmbito da atenção básica; e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Farmacêutico bioquímico 4.19. Farmacêutico Bioquímico	São atribuições clínicas do farmacêutico relativas ao cuidado à saúde, nos âmbitos individual e coletivo: Estabelecer e conduzir uma relação de cuidado centrada no paciente. Desenvolver, em colaboração com os demais membros da equipe de saúde, ações para a promoção, proteção e recuperação da saúde, e a prevenção de doenças e de outros problemas de saúde.- Participar do planejamento e da avaliação da farmacoterapia, para que o paciente utilize de forma segura os medicamentos de que necessita, nas doses, frequência, horários, vias de administração e duração adequados, contribuindo para que o mesmo tenha condições de realizar o tratamento e alcançar os objetivos terapêuticos. Analisar a prescrição de medicamentos quanto aos aspectos legais e técnicos. Realizar intervenções farmacêuticas e emitir parecer farmacêutico a outros membros da equipe de saúde, com o propósito de auxiliar na seleção, adição, substituição, ajuste ou interrupção da farmacoterapia do paciente. Participar e promover discussões de casos clínicos de forma integrada com os demais membros da equipe de saúde. Prover a consulta farmacêutica em consultório farmacêutico ou em outro ambiente adequado, que garanta a privacidade do atendimento. Fazer a anamnese farmacêutica, bem como verificar sinais e sintomas, com o propósito de prover cuidado ao paciente. Acessar e conhecer as informações constantes no prontuário do paciente. Organizar, interpretar e, se necessário, resumir os dados do paciente, a fim de proceder à avaliação farmacêutica. Solicitar exames laboratoriais, no âmbito de sua competência profissional, com a finalidade de monitorar os resultados da farmacoterapia. Avaliar resultados de exames clínico- laboratoriais do paciente, como instrumento para individualização da farmacoterapia. Monitorar níveis terapêuticos de medicamentos, por meio de dados de farmacocinética clínica. Determinar parâmetros farmacológicos e fisiológicos do paciente, para fins de acompanhamento da farmacoterapia e rastreamento em saúde. Prevenir, identificar, avaliar e intervir nos incidentes relacionados aos medicamentos e a outros problemas relacionados à farmacoterapia. Identificar, avaliar e intervir nas interações medicamentosas indesejadas e clinicamente significativas. Elaborar o plano de cuidado farmacêutico do paciente. Pactuar com o paciente e, se necessário, com outros profissionais da saúde, as ações de seu plano de cuidado. Realizar e registrar as intervenções farmacêuticas junto ao paciente, família, cuidadores e sociedade. Avaliar, periodicamente, os resultados das intervenções farmacêuticas realizadas, construindo indicadores de qualidade dos serviços clínicos prestados. Realizar, no âmbito de sua competência profissional, administração de medicamentos ao paciente. Orientar e auxiliar pacientes, cuidadores e equipe de saúde quanto à administração de formas farmacêuticas, fazendo o registro destas ações, quando couber. Fazer a evolução farmacêutica e registrar no prontuário do paciente. Elaborar uma lista atualizada e conciliada de medicamentos em uso pelo paciente durante os processos de admissão, transferência e alta entre os serviços e níveis de atenção à saúde. Dar suporte ao paciente, aos cuidadores, à família e à comunidade com vistas ao processo de autocuidado, incluindo o manejo de problemas de saúde autolimitados. Prescrever, conforme legislação específica, no âmbito de sua competência profissional. Avaliar e acompanhar a adesão dos pacientes ao tratamento, e realizar ações para a sua promoção. Realizar ações de rastreamento em saúde, baseadas em evidências técnico-científicas e em consonância com as políticas de saúde vigentes. São atribuições do farmacêutico relacionadas à comunicação e educação em saúde: Estabelecer processo adequado de comunicação com pacientes, cuidadores, família, equipe de saúde e sociedade, incluindo a utilização dos meios de comunicação de massa. Fornecer informação sobre medicamentos à equipe de saúde. Informar, orientar e educar os pacientes, a família, os cuidadores e a sociedade sobre temas relacionados à saúde, ao uso racional de medicamentos e a outras tecnologias em saúde. Desenvolver e participar de programas educativos para grupos de pacientes. Elaborar materiais educativos destinados à promoção, proteção e recuperação da saúde e prevenção de doenças e de outros problemas relacionados. Atuar no processo de formação e desenvolvimento profissional de farmacêuticos. Desenvolver e participar de programas de treinamento e educação continuada de recursos humanos na área da saúde. São atribuições do farmacêutico relacionadas às análises clínicas: Realizar exames laboratoriais empregando equipamentos e substâncias apropriadas de acordo com técnicas vigentes. Efetuar a interpretação e avaliação dos resultados dos exames para fins de diagnósticos clínicos. Zelar pela manutenção, aferição e regulagem dos equipamentos do laboratório, tendo em vista a afetividade do seu trabalho. Supervisionar o controle do estoque, a armazenagem e validade de materiais e reagentes usados no laboratório. Efetuar registro dos exames realizados e providenciar seu arquivamento. Participar de programas de saúde pública e de medicina preventiva. Coordenar e supervisionar o pessoal sob seu comando, a fim de garantir os bons resultados nos trabalhos de seu setor de atuação. Realizar coleta de materiais para exames. Realização de exames de patologia clínica e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Fisioterapeuta	Prestar assistência fisioterapêutica, através de tratamentos específicos para cada caso, visando à promoção, prevenção, restauração e preservação da saúde da população; acompanhar e manter informações sobre o quadro médico de pacientes sob sua responsabilidade; participar de campanhas preventivas, palestras e seminários; manter em bom estado os aparelhos e instrumentos de sua utilização; e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Fonoaudiólogo	Cuidar do atendimento à comunidade, realizando e emitindo diagnósticos; prescrevendo medicamentos; efetuar exames específicos e propondo tratamento para resolução de problemas fonoaudiológicos dos pacientes; proceder à audiometria individual ou coletiva. Participar de pesquisas, bem como, realizar levantamento dos distúrbios fonoaudiológicos; proceder ao tratamento dos distúrbios fonoarticulares, audiológicos, adaptação de aparelhos para surdez e demais tratamentos com finalidade profilática; efetuar avaliação das condições de redução da voz, da palavra, da linguagem e da articulação; manter em bom estado os aparelhos e instrumentos de sua utilização; participar de campanhas preventivas; executar quaisquer outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas.
Médico - Clínico Geral	Desenvolver atividades de média e grande complexidade, envolvendo trabalhos de defesa e proteção de saúde ao indivíduo, nas várias especialidades médicas através de programas voltados para a saúde pública, tratamento clínico ou cirúrgico; desenvolver atividades de gerenciamento, definição e operacionalização dos meios disponíveis e necessários para responder solicitações de emergência, mantendo contato diário com os serviços médicos de emergência integrados ao sistema e prestando assistência direta aos pacientes nas ambulâncias, quando indicado; realizar os atos médicos possíveis e necessários ao nível pré-hospitalar; preencher boletins de atendimento; prescrever exames laboratoriais; participar de reuniões médicas; participar de juntas médicas; fazer o controle de qualidade do serviço nos aspectos inerentes à sua profissão e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Médico - Clínico Geral/ESF	Atender a consultas médicas em postos de saúde, escolas, creches, ambulatórios e outros; efetuar exames médicos em escolas, pré-escolares, no pessoal a ser admitido pela Prefeitura e pacientes de creches; fazer diagnósticos e prescrever medicações; prescrever regimes dietéticos; solicitar exames laboratoriais e outros que se fizerem necessários; fazer estudos caracterológico de pacientes, evidenciar suas pré-disposições constitucionais e encaminhá-las a tratamento médico especializado, quando for o caso; encaminhar casos especiais a setores especializados; aplicar métodos de medicina preventiva, como medida de precaução contra enfermidades; participar de juntas médicas; participar de planos voltados para a saúde pública; orientar os servidores que auxiliam no desenvolvimento do trabalho; atender nas unidades básicas de saúde, no âmbito da atenção básica; e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Médico Psiquiatra	Fazer diagnóstico e aplicar terapia; acompanhar o andamento dos tratamentos prescritos; determinar as dosagens dos medicamentos; aplicar psicoterapia através de entrevistas; realizar psicoterapia de grupo; examinar os pacientes encaminhados ou que recorrem a serviços de Orientação Educacional ou Profissional, classificando-os no seu aspecto clínico e tipológico; efetuar atendimento clínico a alunos de escolas especiais e dar orientação profissional, indicando as situações de trabalho mais condizentes com o biótipo e personalidade; observar e dialogar com os pacientes nas salas de recreação e praxiterapia; preparar registros dos exames feitos para fins de diagnose e discussão; participar de reuniões para debates dos casos em tratamento; propor baixas e altas de pacientes em hospitais e clínicas; atender aos familiares dos pacientes informando-se sobre o doente; fornecer dados e relatórios sobre o número de pacientes, seus progressos e forma de tratamento adotado; prestar o devido atendimento aos pacientes encaminhados por outro Especialista; participar de juntas médicas; exercer censura sobre produtos médicos de acordo com sua especialidade; participar de programas voltados para a saúde pública; solicitar exames especializados; e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Médico Veterinário	Compreende o cargo que se destina a planejar e executar programas de defesa sanitária, proteção, aprimoramento e desenvolvimento de atividades de criação de animais, realizando estudos, pesquisas, dando consultas, exercendo fiscalização e empregando outros métodos, para assegurar a sanidade dos animais, a produção racional e econômica de alimentos e a saúde da comunidade e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Nutricionista	Elaborar, implantar, manter e avaliar planos e/ou programas de alimentação e nutrição para escolas e demais órgãos públicos; propor e coordenar a adoção de normas, padrões e métodos de educação e assistência alimentar; elaborar informes técnicos para divulgação de normas e métodos de higiene alimentar; prescrever regimes e dietas especiais à alunos e pacientes; orientar a execução dos cardápios, verificando as condições dos gêneros alimentícios, sua preparação e cozimento, sem desperdício de seus valores nutritivos; recomendar os cuidados higiênicos necessários ao preparo e à conservação dos alimentos; determinar a quantidade e qualidade dos gêneros alimentícios a serem adquiridos; verificar a eficácia dos regimes prescritos e proceder a inquéritos alimentares; difundir conhecimentos de nutrição e educação alimentar aos pais, merendeiras, alunos, pacientes, servidores e população em geral; elaborar relatórios sobre assuntos pertinentes a sua área; e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Psicólogo	Estudar, pesquisar e avaliar o desenvolvimento emocional e os processos mentais e sociais de indivíduos, grupos e instituições, com a finalidade de análise, tratamento, orientação e educação; diagnosticar e avaliar distúrbios emocionais e mentais e de adaptação social, elucidando conflitos e questões e acompanhando o(s) paciente(s) durante o processo de tratamento ou cura; investigar os fatores inconscientes do comportamento individual e grupal, tornando-os conscientes; desenvolvem pesquisas experimentais, teóricas e clínicas e coordenam equipes e atividades de área e afins e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Médico Anestesiologista	Desenvolver atividades de média e grande complexidade, envolvendo trabalhos de defesa e proteção de saúde ao indivíduo, na especialidade médica definida pelo cargo (anestesiologia), através de programas voltados para a saúde pública, tratamento clínico ou cirúrgico; desenvolver atividades de gerenciamento, definição e operacionalização dos meios disponíveis e necessários para responder solicitações de emergência, mantendo contato diário com os serviços médicos de emergência integrados ao sistema e prestando assistência direta aos pacientes nas ambulâncias, quando indicado; realizar os atos médicos possíveis e necessários ao nível pré-hospitalar; preencher boletins de atendimento; prescrever exames laboratoriais; participar de reuniões médicas; participar de juntas médicas; fazer o controle de qualidade do serviço nos aspectos inerentes à sua profissão e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.

Médico Urologista	Desenvolver atividades de média e grande complexidade, envolvendo trabalhos de defesa e proteção de saúde ao indivíduo, na especialidade médica definida pelo cargo (urologia), através de programas voltados para a saúde pública, tratamento clínico ou cirúrgico; desenvolver atividades de gerenciamento, definição e operacionalização dos meios disponíveis e necessários para responder solicitações de emergência, mantendo contato diário com os serviços médicos de emergência integrados ao sistema e prestando assistência direta aos pacientes nas ambulâncias, quando indicado; realizar os atos médicos possíveis e necessários ao nível pré-hospitalar; preencher boletins de atendimento; prescrever exames laboratoriais; participar de reuniões médicas; participar de juntas médicas; fazer o controle de qualidade do serviço nos aspectos inerentes à sua profissão e executar outras tarefas correlatas que lhe forem atribuídas.
Terapeuta Ocupacional	Executar métodos e técnicas terapêuticas e recreacional com a finalidade de restaurar, desenvolver e conservar a capacidade mental do paciente. Atender pacientes para prevenção, habilitação e reabilitação utilizando protocolos e procedimentos específicos de terapia ocupacional; realizar diagnósticos específicos; analisar condições dos pacientes; orientar pacientes e familiares; desenvolver programas de prevenção, promoção de saúde e qualidade de vida; exercer atividades técnico-científicas. Assessorar nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

ANEXO III
Tabela de Incentivo à Titulação

1. Para validar títulos concluídos após a implementação do plano de carreira com análise da afinidade da área estudada com o cargo do servidor

GRUPO OCUPACIONAL	TITULAÇÃO	NÚMERO DE PADRÕES
NÍVEL MÉDIO – NM E NMT	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso durante a carreira.	sobe-se 05 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01(um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso – Doutorado durante a carreira.	sobe-se 10 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01(um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso – Mestrado durante a carreira.	sobe-se 05 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um) Diploma de conclusão do Ensino Superior durante a carreira.	sobe-se 03 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
NÍVEL SUPERIOR – NSI; NSII E NSIII	Apresentação de 01(um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso – Doutorado durante a carreira.	sobe-se 10 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um)Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso – Mestrado durante a carreira.	sobe-se 05 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma;
	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso durante a carreira.	sobe-se 03 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma.

1. Para validar os títulos pré-existentes, independentemente da área.

GRUPO OCUPACIONAL	TITULAÇÃO	NÚMERO DE PADRÕES
NÍVEL MÉDIO – NM E NMT	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso ou	sobe-se 03 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso ou	sobe-se 02 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um) Diploma de conclusão do Ensino Superior.	sobe-se 02 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de até 02 (dois) diplomas ou certificados concluídos.	Sobe 01 padrão por curso desde que atendidos os critérios para validação do diploma ou certificado conforme despacho da Comissão encarregada
NÍVEL SUPERIOR	Apresentação de 01(um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso – Doutorado ou	sobe-se 05 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma
	Apresentação de 01 (um)Diploma de Conclusão de Pós Graduação stricto senso – Mestrado ou	sobe-se 05 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma;
	Apresentação de 01 (um) Diploma de Conclusão de Pós Graduação Lato senso	sobe-se 03 padrões desde que atendidos os critérios para validação do diploma.
	Apresentação de até 02 (dois) diplomas ou certificados concluídos.	Sobe 01 padrão por curso desde que atendidos os critérios para validação do diploma ou certificado conforme despacho da Comissão encarregada

1. Hierarquização do cargo mediante incorporação do tempo

GRUPO OCUPACIONAL	INTERTÍCIO	NÚMERO DE PADRÕES
NÍVEL MÉDIO – NM e NMT	04 (quatro) anos	A Cada 04 (quatro) Anos sobe um nível
NÍVEL SUPERIOR –NS	04 (quatro) anos	A Cada 04 (quatro) Anos sobe um nível

D) Incentivo a qualificação constante

GRUPO OCUPACIONAL	TITULAÇÃO	NÚMERO DE PADRÕES
NÍVEL MÉDIO - NM	Apresentação de 01 (um) diploma ou certificados há cada 02 (dois) anos de curso(s) com carga horária de 60-180 horas.	Sobe 01 padrão por curso desde que atendidos os critérios para validação do diploma ou certificado conforme despacho da Comissão encarregada
NÍVEL SUPERIOR	Apresentação de 01 (um) diploma ou certificados há cada 02 (dois) anos de curso(s) com carga horária de 60-180 horas.	Sobe 01 padrão por curso desde que atendidos os critérios para validação do diploma ou certificado conforme despacho da Comissão encarregada

ANEXO IV.
TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS

NÍVEL MÉDIO	CH	VENCIMENTOS
DESCRIÇÃO CARGO		
Agente Comunitário de Saúde	40	R\$ 1.300,00
Agente Comunitário de Endemias	40	R\$ 1.300,00
Auxiliar de Consultório Dentário	40	R\$ 1.300,00
Auxiliar de Farmácia	40	R\$ 1.300,00
Fiscal de Vigilância Sanitária	40	R\$ 1.300,00
NÍVEL MÉDIO TÉCNICO		
DESCRIÇÃO CARGO		
Técnico em Enfermagem	40	R\$ 1.650,00
Técnico em Enfermagem	30	R\$ 1.237,50
Técnico em Higiene Dental – THD	40	R\$ 1.650,00
Técnico em Laboratório	40	R\$ 1.650,00
Técnico em Radiologia	40	R\$ 1.650,00
Condutor de Ambulância	40	R\$ 1.600,00
NÍVEL SUPERIOR		
Descrição Cargo	Ch	Vencimentos
Assistente Social	40	R\$ 3.000,00
Dentista	40	R\$ 4.000,00
Dentista – PSB	40	R\$ 4.000,00
Dentista – Odontopediatria	40	R\$ 4.000,00
Dentista - Radiologia Odontológico e Imagiologia	40	R\$ 4.000,00

Dentista – Restauradora	40	R\$ 4.000,00
Dentista – Endodontia	40	R\$ 4.000,00
Dentista - Prótese Dentária	40	R\$ 4.000,00
Dentista – Ortodontia	40	R\$ 4.000,00
Dentista – Implantodontia	40	R\$ 4.000,00
Dentista - Cirurgia e Traumatologia Buco Maxilo	40	R\$ 4.000,00
Dentista - Prótese Buco - Maxilo – Facial	40	R\$ 4.000,00
Dentista – Odontogeriatría	40	R\$ 4.000,00
Dentista - Para Necessidades Especiais	40	R\$ 4.000,00
Dentista - Odontologia do Trabalho	40	R\$ 4.000,00
Enfermeiro	40	R\$ 4.000,00
Enfermeiro	30	R\$ 3.000,00
Enfermeiro – ESF	40	R\$ 4.000,00
Farmacêutico Bioquímico	40	R\$ 4.000,00
Fisioterapeuta	40	R\$ 3.000,00
Fonoaudiólogo	40	R\$ 3.000,00
Médico Anestesiologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Cardiologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Cirurgião Geral	40	R\$ 10.800,00
Médico Clínico Geral	40	R\$ 10.800,00
Médico Dermatologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Endocrinologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Estratégia Saúde da Família	40	R\$ 10.800,00
Médico Gastroenterologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Ginecologista/Obstetra	40	R\$ 10.800,00
Médico Hematologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Hepatologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Mastologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Nefrologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Oftalmologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Oncologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Ortopedista	40	R\$ 10.800,00
Médico Otorrinolaringologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Pediatra	40	R\$ 10.800,00
Médico Psiquiatra	40	R\$ 10.800,00
Médico Reumatologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Urologista	40	R\$ 10.800,00
Médico Veterinário	40	R\$ 10.800,00
Nutricionista	40	R\$ 3.000,00
Psicólogo	40	R\$ 3.000,00
Terapeuta Ocupacional	40	R\$ 3.000,00

ANEXO V

TABELA DE PROGRESSÃO

CLASSE	NÍVEIS	PERCENTUAL DE PROGRESSÃO
I	1	2%
	2	2%
	3	2%
	4	2%
	5	2%
II	6	3%
	7	3%
	8	3%
	9	3%
	10	3%
III	11	4%
	12	4%
	13	4%
	14	4%
	15	4%
IV	16	5%
	17	5%
	18	5%
	19	5%
	20	5%
V	21	6%
	22	6%
	23	6%
	24	6%
	25	6%

Publicado por:
 RICARDO RODRIGUES DE SOUZA
 Código Identificador: 56910F1E