ESTADO DO PARANÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO DO SUL

GABINETE DO PREFEITO
LEI Nº 1.206/2020

Súmula:"Institui o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores públicos ocupantes dos cargos dos grupos ocupacionais de nível superior e de nível médio/técnico, correspondente aos Servidores de carreiras específicas da área da Saúde, da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, Estado do Paraná."

A CÂMARA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO DO SUL, ESTADO DO PARANÁ, Aprovou e eu, CEZAR GIBRAN JOHNSSON, Prefeito do Município, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

Seção I
Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica instituído Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores públicos ocupantes dos cargos dos grupos ocupacionais de nível superior e de nível médio/técnico, correspondente aos Servidores de carreiras específicas da área da Saúde, da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, Estado do Paraná, que organizará os cargos públicos de provimento efetivo, em três carreiras, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

Seção II
Dos Princípios, Objetivos e Diretrizes

Art. 2º O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, tem como princípios básicos:

I - mobilidade, nos limites legais vigentes, que permita a prestação de serviços públicos de excelência;

II - a observância nos seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício; e

III - desenvolvimento profissional co-responsável que possibilite o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante crescimento horizontal e crescimento vertical por merecimento.

Art. 3º O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei objetiva oportunizar trajetória profissional de crescimento contínuo aos Servidores municipais, visando sua valorização e incentivo, bem como o aumento da efetividade na prestação do serviço público.

Art. 4º O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei observará as seguintes diretrizes:

I - valorização da qualificação técnica continuada dos Servidores e efetivo tempo de serviço, específico na atual carreira; e

II - vencimento e demais componentes do sistema remuneratório, fixados segundo a natureza, o grau de responsabilidade, a complexidade dos cargos, os requisitos para a investidura, a qualificação, as peculiaridades do cargo e a avaliação de desempenho.

Seção III
Das Conceituações

Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I - Amplitude Salarial: intervalo entre o menor e o maior vencimento da Tabela de Referência de Vencimento, compreendida a primeira referência da Classe Inicial e a última referência da Classe Final;

II - Avaliação de Desempenho: verificação sistemática do desempenho do servidor, levando-se em consideração aspectos comportamentais, metas e resultados a serem alcançados, bem como outros critérios estipulados em legislação específica, a qual propiciará a progressão funcional do Servidor entre as referências e os níveis da carreira;

III - Cargo: unidade funcional básica da estrutura organizacional, de caráter genérico, de mesmo grau de complexidade/responsabilidade, composto por uma ou mais funções relacionadas ao desempenho de tarefas da área de atuação estatal, criado por Lei, com denominação própria e quantidade fixada por classes, pagamento pelo erário público e provimento mediante aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos;

IV - Carreira: agrupamento de cargos em classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo hierarquia de serviço, por acesso dos titulares dos cargos que a integram;

V - Classe: escalonamento hierárquico de desenvolvimento profissional de um cargo, com idênticas atribuições e responsabilidades;

VI - Função: conjunto de atribuições vinculadas à habilitação correspondente, de caráter específico para o desempenho de tarefas em um cargo de mesmo grau de complexidade/responsabilidade;

VII - Grau de Complexidade/Responsabilidade: atributo do cargo referente ao requisito de escolaridade e complexidade de tarefas desempenhadas;

VIII - Movimentação Funcional: alteração do local de trabalho do Servidor estável, através da remoção, de um para outro órgão, no interesse da Administração Pública, a pedido do Servidor ou ex-officio;

IX - Mudança de Função: alteração da função de Servidor público estável quando este atender os requisitos constantes de uma outra função, dentro do mesmo cargo, da mesma complexidade/responsabilidade e classe, e mediante o interesse da Administração Pública;

X - Progressão: passagem do Servidor público estável de uma referência salarial para outra de maior valor, atendidos os requisitos estabelecidos em legislação para a classe e em casos excepcionais poderá resultar em mudança de classe;

XI - Promoção: passagem do Servidor público estável e em efetivo exercício em uma classe, para a referência salarial inicial da classe imediatamente superior, dentro do mesmo cargo;

XII - Provimento: é o ato de designação de uma pessoa para titularizar um cargo público, atendidos os requisitos para a investidura;

XIII - Remuneração: é a retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao vencimento mais as vantagens financeiras asseguradas por Lei;

XIV - Tabela de Referência de Vencimento: tabela numérica, composta de indicativo de classe (coluna) referência salarial (linha), cuja interseção reflete o vencimento base sobre a qual incidirão os cálculos de vantagens adicionais de remuneração; e

XV - Vencimento Base: é a retribuição pecuniária básica, devida pelo efetivo exercício do cargo, fixada e alterada exclusivamente por lei e correspondente ao nível (referência salarial) fixado em Lei.

CAPÍTULO II
Da Organização do Plano de Cargos e Carreiras

Seção I
Da Composição do Plano de Cargos e Carreiras

Art. 6º O Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos, de que trata esta Lei, será organizado em três Carreiras, com Cargos dispostos de acordo com a natureza profissional, complexidade de suas atribuições e nível de escolaridade.

§ 1º Os Cargos serão estruturados cada qual em quatro classes, sendo cada classe composta por dez referências salariais, e as quantidades de cargos em cada classe, dispostos na forma do Anexo I, parte integrante desta Lei.

§ 2º A Classe I de cada cargo será a classe inicial para o ingresso e a Classe IV, a final para o desenvolvimento na carreira.

§ 3º Constitui exceção à parte final do § 2º deste artigo, a situação do Servidor que atingir a última referência na Classe IV, hipótese que será concedido ao Servidor o(s) percentual(is) da amplitude entre referências, derivado do crescimento por antiguidade, por avaliação de desempenho e/ou por titulação, preservando sempre o crescimento do Servidor no Plano de Cargos e Carreiras.

§ 4º Havendo a aplicabilidade do disposto no § 4º, deste artigo, a Unidade de Gestão de Pessoas, fará a atualização da(s) tabela(s).

Art. 7º Os requisitos de escolaridade mínima dos cargos e das funções de cada cargo está fixado na forma do Anexo II, parte integrante desta Lei.

§ 1º Através de Ato do Chefe do Poder Executivo será determinados requisitos especiais de escolaridade para as funções constantes em cada cargo.

§ 2º Fica recepcionado o enquadramento dos Servidores nos cargos e funções descritos nesta Lei, ainda que não possuam a escolaridade exigida para o cargo e/ou função, nos casos em que o provimento não foi precedido de concurso público, mas recepcionados como Servidores conforme disposto na Constituição Federal de 1988.

§ 3º A exceção de que trata o inciso anterior, não constitui escusa para exigência dos requisitos no caso de realização de concurso público, sendo obrigatório a observância dos requisitos de escolaridade mínima, conforme consta no anexo referido no "***caput***" deste artigo.

Art. 8º Os Cargos Efetivos abrangidos por esta Lei, quanto à natureza, são denominados cargos:

I - de Nível Superior, composto pela carreira de Especialista em Saúde;

II - de Nível Médio/Técnico, composto pela carreira de Assistente Técnico em Saúde; e

III - de Nível Médio/Técnico, composto pela carreira de Auxiliar Técnico em Saúde - em extinção.

§ 1º Cargo de Nível Superior é aquele para cujo provimento é exigida habilitação profissional em curso legalmente classificado como de terceiro grau com a apresentação de diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, com habilitação legal específica e registro profissional no órgão de classe para as funções cujo exercício profissional esteja regulamentado por Lei.

§ 2º Cargo de Nível Médio/Técnico é aquele para cujo provimento é exigida habilitação profissional em curso legalmente classificado como de ensino médio completo ou de grau técnico.

Art. 9º O Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos de que trata esta Lei, possui as seguintes carreiras e cargos:

I - Carreira de Especialista em Saúde composta pelos seguintes cargos:
Médico Generalista;
Médico Especialista;
Cirurgião Dentista;

Enfermeiro; e
Farmacêutico.

II - Carreira de Assistente Técnico em Saúde composta pelos seguintes cargos:
Técnico em Enfermagem;
Técnico em Radiologia;
Agente Técnico de Esterilização de Materiais; e
Técnico em Saúde.

III - Carreira de Auxiliar Técnico em Saúde - em extinção, composta pelo seguinte cargo em extinção:
Auxiliar de Enfermagem - em extinção.

§ 1º O Anexo III, parte integrante desta Lei, trata da correlação dos cargos de origem e o cargo e função para o enquadramento dos Servidores estáveis.

§ 2º A descrição do sumário das atribuições, das atribuições específicas, das atribuições complementares, bem como outras características atinentes às funções constantes em cada um dos cargos, inclusive os requisitos especiais, serão definidas em ato do Chefe do Poder Executivo, ouvida previamente a Unidade de Gestão de Pessoas.

Seção II
Da Jornada de Trabalho

Art. 10. A jornada de trabalho dos cargos, desdobrados em funções conforme descrito nesta Lei, será de 40 (quarenta) horas semanais, de 30 (trinta) horas semanais, de 24 (vinte e quatro) horas semanais e de 20 (vinte) horas semanais.

§ 1º A regulamentação da carga horária será definida em ato do Chefe do Poder Executivo, ouvida previamente a Unidade de Gestão de Pessoas.

§ 2º Ato do Chefe do Poder Executivo poderá determinar jornadas de trabalhos concentradas ou diferenciadas para cargos ou funções.

§ 3º A carga horária para funções desempenhadas em locais insalubres, penosos ou perigosos será avaliada por órgão de perícia oficial, que lavrará laudo de caráter individual para a concessão de jornada diferenciada conforme estabelece legislação específica, bem como para efeitos de pagamento da respectiva gratificação.

§ 4º Caberá à Unidade de Gestão de Pessoas a perfeita observância do disposto no parágrafo anterior, extinguindo a sua aplicação quando extinto o fato gerador que a atribuiu.

§ 5º Para efeitos do pagamento da insalubridade e da periculosidade, o marco temporal será sempre a data de vigência desta Lei, independentemente da data da avaliação de que trata o § 3º, deste artigo, cessando o pagamento quando extinto o fato gerador da insalubridade e/ou periculosidade.

Art. 11. No caso de atuação dos Servidores abrangidos por esta Lei em programas e projetos de interesse da Administração e com carga horária diferente daquela constante de seu cargo/função, o Servidor poderá participar destes programas ou projetos, com redução e/ou acréscimo proporcional de seus vencimentos, conforme o caso.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não poderá contrariar a legislação trabalhista específica quanto a carga horária do Servidor.

Seção III
Do Regime de Trabalho em Sobreaviso

Art. 12. Dependendo da necessidade do serviço, do setor e da especialidade, o Servidor poderá prestar serviços em regime de sobreaviso, aplicando-se disposições dos seguintes parágrafos:

§ 1º O regime de sobreaviso poderá ser realizado, de segunda a sexta-feira no período noturno e, nos sábados, domingos e feriados, nos períodos diurno e noturno.

§ 2º A duração do sobreaviso não poderá ultrapassar 24 (vinte e quatro) horas, exceto nos sábados, domingos e feriados, quando poderá ser de até 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º No cumprimento do sobreaviso o empregado será contatado exclusivamente por meio de aparelho telefônico móvel próprio e/ou fornecido pela Administração, não sendo exigido que o Servidor permaneça em sua residência.

§ 4º A escala mensal de sobreaviso deve ser organizada previamente, devendo conter a data e horário em que o Servidor estará à disposição, número do registro funcional e meios para contato, conforme formulário específico que constará do Decreto de regulamentação da jornada de trabalho em sobreaviso.

§ 5º O empregado deverá registrar no relógio ponto as horas que compareceu sob o regime de sobreaviso.

§ 6º As horas que o empregado comparecer em regime de sobreaviso serão remuneradas com adicional de horas extraordinárias vigente, e serão deduzidas das horas em que estava de sobreaviso naquele dia.

§ 7º As horas que o empregado estiver de sobreaviso serão remuneradas a razão de 1/3 (um terço) do valor da hora do salário base do Servidor.

§ 8º O regime de sobreaviso não poderá ser realizado durante a jornada normal de trabalho do Servidor.

§ 9º Ato a ser editado pelo Chefe do Poder Executivo, regulamentará as demais questões atinentes ao regime de trabalho em sobreaviso.

Seção IV
Do Provimento e do Estágio Probatório

Art. 13. O provimento no cargo se dará na classe inicial, atendido o disposto no Estatuto para a investidura e os seguintes requisitos:

I - existência de vaga no cargo e na classe de ingresso;

II - aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos;

III - diploma de conclusão de curso superior, em nível de graduação, com habilitação legal específica e registro profissional no órgão de classe para as funções cujo exercício profissional esteja regulamentado por Lei;

IV - formação de ensino médio completo, como curso de nível técnico quando exigido pela função; e

V - outros requisitos vinculados ao exercício do cargo/função, previstos em legislação e contemplados no edital de regulamentação do concurso público.

Parágrafo único. A comprovação do preenchimento dos requisitos estipulados nestes incisos precederá a nomeação.

Art. 14. A inspeção médica realizada por órgão de perícia oficial precederá sempre o ingresso no serviço público municipal, podendo integrar a inspeção, o exame psicológico, com análise de perfil para o cargo.

§ 1º A inspeção médica e o exame psicológico, quando exigidos no concurso público, terão caráter eliminatório.

§ 2º Poderá ser incluído como etapa do concurso público, programa de formação de caráter eliminatório ou eliminatório e classificatório, bem como exame psicotécnico de caráter eliminatório, na forma prevista em regulamento e em edital do concurso público.

Art. 15. O estágio probatório será de três anos de efetivo exercício na função, observado o disposto no § 4º, do art. 41 da Constituição Federal e do disposto no § 4º, do art. 36 da Constituição Estadual e/ou como dispuser a legislação constitucional.

§ 1º O estágio probatório tem como objetivo confirmar o Servidor no cargo/função e aferir sua aptidão para o desempenho das atividades que lhe são pertinentes.

§ 2º O Chefe do Poder Executivo através de legislação específica, enquanto não viger a Lei Complementar Federal de que trata o inciso III, do § 1º, do art. 41 da Constituição Federal, regulamentará os critérios para a avaliação especial de desempenho para aquisição de estabilidade e da avaliação de desempenho para efeitos de progressão na carreira.

§ 3º A inspeção médica e o exame psicológico, realizados por órgão de perícia oficial, poderão integrar, sempre que necessário, a inspeção do estágio probatório.

Seção V
Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 16. O desenvolvimento profissional na carreira se dará pelos institutos da progressão, promoção e mudança de função.

Art. 17. A progressão se dará na classe, ao Servidor estável, por antiguidade, avaliação de desempenho e por titulação.

§ 1º A progressão por antiguidade ocorrerá a cada dois anos de efetivo exercício no cargo e será equivalente a uma referência salarial, observando-se que:

I - o período de estágio probatório não será computado para a concessão de progressão por antiguidade;

II - a suspensão disciplinar impede no período a concessão de progressão por antiguidade; e

III - não serão computados os seguintes tempos para efeitos de concessão da progressão por antiguidade:

a) contratos por prazo determinado, continuados ou não, firmados com o Município de Rio Branco do Sul; e

b) afastamentos não remunerados, seja de licença para tratamento de interesses particulares e/ou afastamento, sem remuneração, para acompanhar cônjuge ou companheiro;

§ 2º A progressão por avaliação de desempenho ocorrerá a cada três anos de efetivo exercício no cargo e será equivalente a uma referência salarial, observando-se que:

I - o período de estágio probatório não será computado para a concessão de progressão por avaliação de desempenho; e

II - a suspensão disciplinar impede no período a concessão de progressão por avaliação de desempenho.

§ 3º A avaliação de desempenho de que trata o parágrafo anterior será efetivada nos termos da legislação a que se refere o § 2º, do art. 15, desta Lei.

§ 4º A progressão por titulação ocorrerá a cada quatro anos de efetivo exercício no cargo e será equivalente a duas referências salariais, por ter concluído cursos relativos ao desempenho da função e conforme dispuser regulamentação específica, observando-se que:

I - o período de estágio probatório não será computado para a concessão de progressão por titulação;

II - a suspensão disciplinar impede no período a concessão de progressão por titulação;

III - os títulos utilizados para progressão por titulação não poderão ser computados de forma cumulativa, ficando sem eficácia administrativa após sua utilização para a presente progressão; e

IV - somente serão aceitos certificados ou diplomas expedidos por Instituição de Ensino reconhecida legalmente e/ou aqueles contemplados em regulamento específico.

§ 5º Quando o Servidor alcançar a última referência da classe por progressão, avançará para a primeira referência da classe seguinte.

§ 6º No enquadramento dos Servidores realizado nos termos dos arts. 36 a 39, desta Lei, será deferido a mudança de classe.

Art. 18. Não haverá progressão funcional para o servidor:

I - em disponibilidade e/ou à disposição, exceto na progressão por antiguidade;

II - que não tenha cumprido o interstício temporal mínimo fixado nos termos do § 1º, § 2º e § 3º, do art. 17, desta Lei;

III - cumprindo pena de suspensão ou que a tenha cumprido nos doze últimos meses; e

IV - com vínculo funcional suspenso.

Art. 19. A promoção se dará através de mudança de classe, ao Servidor estável, dentro de um mesmo cargo e/ou função, observado os seguintes requisitos:

I - criação de vaga na classe, se não existente;

II - avaliação de títulos;

III - obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho a que for submetido;

IV - o ingresso na classe seguinte se dará sempre na primeira referência salarial; e

V - atendimento dos demais requisitos da classe previstos em regulamentação específica.

Parágrafo único. No caso do inciso I, deste artigo, a criação da vaga na classe será efetivada por Ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 20. Constituem, ainda, requisitos para mudança de classe:

I - da classe I para classe II:

a) mínimo de cinco anos de efetivo exercício na carreira; e

b) obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho a que for submetido no período.

II - da classe II para classe III:

a) mínimo de dez anos de efetivo exercício na carreira; e

b) obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho a que for submetido no período.

III - da classe III para classe IV:

a) mínimo de quinze anos de efetivo exercício na carreira; e

b) obtenção de conceito satisfatório nas avaliações de desempenho a que for submetido no período.

Art. 21. A progressão e a promoção não acarretarão mudança de cargo e/ou função.

Art. 22. A mudança de função poderá ocorrer quando o Servidor público estável atender os requisitos constantes de uma outra função, da mesma complexidade/responsabilidade, podendo desempenhar outra função, por necessidade da Administração Pública ou impossibilidade de atuação em sua função original, observado o perfil profissiográfico, sempre a critério da Unidade de Gestão de Pessoas.

Art. 23. Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará os demais critérios para a concessão de progressão e promoção.

Seção VI
Da Movimentação de Pessoal

Art. 24. Os Servidores ocupantes de cargos públicos do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, terão lotação na Unidade de Gestão de Pessoal, e serão alocados nos órgãos da Administração Direta.

§ 1º O Servidor poderá ser designado para atuar em qualquer das instalações de saúde existentes no Município e/ou onde se desenvolvam ações de saúde, inclusive itinerante.

§ 2º A movimentação do pessoal do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, dentro do mesmo quadro funcional, se dará pelo instituto da remoção, por ato do titular do órgão a que se vincula a Unidade de Gestão de Pessoas, respeitando sempre a compatibilidade entre as funções desenvolvidas pelo Servidor e o local de trabalho.

Art. 25. Os casos de disposição funcional, remoção, realocação, designação, requisição, cessão e os demais casos de movimentação de pessoal, serão regulamentados por Ato do Chefe do Poder Executivo.

Seção VII
Do Vencimento e da Remuneração

Art. 26. Aplicam-se aos integrantes do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, os vencimentos iniciais na forma do Anexo IV, parte integrante desta Lei.

Parágrafo único. Os vencimentos iniciais de que trata o Anexo IV, foram fixados em função da carga horária e da variação dos valores dos cargos e funções conforme pesquisa de mercado.

Art. 27. A estruturação das tabelas de vencimento observará que a amplitude entre níveis será 3% (três por cento) e entre classes será de 10% (dez por cento).

§ 1º A Unidade de Gestão de Pessoas, após a publicação da presente Lei, com base nas disposições contidas no § 1º, do artigo 6º desta Lei e no "***caput"*** deste artigo, produzirá através de Portaria, as Tabelas de Vencimento para os cargos e funções tratados nesta Lei.

§ 2º Havendo recomposição/atualização, reajuste ou revisão geral anual, imediatamente após a aprovação do ato de autorização, a Unidade de Gestão de Pessoas, produzirá e publicará através de Portaria a atualização das Tabelas de Vencimentos.

Art. 28. Aplicam-se aos integrantes do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, a seguinte estrutura de remuneração:

I - vencimento base ou vencimento;

II - gratificações e adicionais:

a) gratificação natalina;

b) adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;

c) adicional pela prestação de serviço extraordinário;

d) adicional noturno;

e) adicional de férias;

f) outros adicionais relativos ao local ou à natureza do trabalho, conforme dispuser a legislação específica; e

g) outras gratificações conforme dispuser a legislação específica.

CAPÍTULO III
Das Gratificações

Art. 29. Ficam instituídas as seguintes gratificações:

I - gratificação de estímulo ao aperfeiçoamento de pessoal e de estímulo à formação complementar dos Servidores;

II - gratificação por participação em comissões de trabalho;

III - gratificação de função relativa ao exercício de atribuições de funções gratificadas;

IV - gratificação de Coordenação Multidisciplinar Municipal da Estratégia Saúde da Família; e

V - gratificação de desempenho do Auxiliar de Enfermagem.

Seção I
Das Gratificações de Estímulo ao Aperfeiçoamento de Pessoal e de Estímulo à Formação Complementar dos Servidores

Art. 30. A Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento de Pessoal, será devida aos Servidores estáveis, integrantes do Plano de Carreiras da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul ocupantes da Carreira de Especialista em Saúde e que estejam em efetivo exercício de suas atribuições há mais de 5 (cinco), no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público, desde que apresente certificado ou diploma de pós-graduação nas modalidades de especialização, mestrado e doutorado, relacionadas com as atividades de seu cargo e/ou função, nos seguintes percentuais, sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 10% (dez por cento) aos detentores de título de especialização;

b) 15% (quinze por cento) aos detentores de título de mestrado; e

c) 20% (vinte por cento) aos detentores de título de doutorado.

§ 1º O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de 5 (cinco) anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão de título de especialização, que não aquela utilizada para a gratificação de que trata a alínea "a", do caput deste artigo, desde que esta especialização esteja relacionada com as atividades de seu cargo e/ou função, receberá gratificação de 4% (quatro por cento), sobre o valor de seu vencimento básico, para cada especialização suplementar apresentada.

§ 2º O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de 5 (cinco) anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão de outra graduação, que não aquela de seu provimento, desde que esta graduação esteja relacionada com as atividades de seu cargo e/ou função, receberá gratificação de 5% (cinco por cento), sobre o valor de seu vencimento básico.

§ 3º O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de 5 (cinco) anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público, desde que apresente certificados e/ou diplomas de conclusão de cursos técnicos, desde que estes cursos estejam relacionados com as atividades de seu cargo e/ou função, receberá gratificação de 3% (três por cento), sobre o valor de seu vencimento básico.

Art. 31. A Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento de Pessoal, será devida aos Servidores estáveis, integrantes do Plano de Carreiras da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul ocupantes da Carreira de Assistente Técnico em Saúde e que estejam em efetivo exercício de suas atribuições há mais de 5 (cinco) anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público e/ou para o qual foi adaptado, desde que apresente certificado ou diploma de graduação e de pós-graduação nas modalidades de especialização, mestrado e doutorado, relacionadas com as atividades de seu cargo e/ou função, nos seguintes percentuais, sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 15% (quinze por cento) aos detentores de formação acadêmica;

b) 20% (vinte por cento) aos detentores de título de especialização;

c) 25% (vinte e cinco por cento) aos detentores de título de mestrado; e

d) 30% (trinta por cento) aos detentores de título de doutorado.

Parágrafo único. O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de 5 (cinco) anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público e/ou para o qual foi adaptado, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão de cursos, receberá as seguintes gratificações, nos percentuais sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 5% (cinco por cento) aos detentores de formação acadêmica em qualquer área; e

b) 3% (três por cento) aos detentores de diplomas e/ou certificados de cursos técnicos relacionados com as atividades de seu cargo e/ou função.

Art. 32. A Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento de Pessoal, será devida aos Servidores estáveis, integrantes do Plano de Carreiras da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul ocupantes da Carreira de Auxiliar Técnico em Saúde - em extinção e que estejam em efetivo exercício de suas atribuições há mais de 5 (cinco) anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público, desde que apresente certificado ou diploma de graduação e de pós-graduação nas modalidades de especialização, mestrado e doutorado, relacionadas com as atividades de seu cargo e/ou função, nos seguintes percentuais, sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 15% (quinze por cento) aos detentores de formação acadêmica;

b) 20% (vinte por cento) aos detentores de título de especialização;

c) 25% (vinte e cinco por cento) aos detentores de título de mestrado; e

d) 30% (trinta por cento) aos detentores de título de doutorado.

Parágrafo único. O Servidor de que trata o ***caput*** deste artigo e que esteja em efetivo exercício de suas atribuições há mais de 5 (cinco) anos, no cargo e/ou função para o qual realizou o concurso público, desde que apresente certificado ou diploma de conclusão de cursos, receberá as seguintes gratificações, nos percentuais sobre o valor de seu vencimento básico:

a) 5% (cinco por cento) aos detentores de formação acadêmica em qualquer área; e

b) 3% (três por cento) aos detentores de diplomas e/ou certificados de cursos técnicos relacionados com as atividades de seu cargo e/ou função.

Art. 33. Para fazer jus as gratificações constantes dos arts. 30 a 32, desta Lei, o servidor deverá formular requerimento próprio, acompanhado do respectivo certificado ou diploma, expedido por instituição de ensino reconhecida legalmente e/ou aqueles contemplados em regulamento específico a ser adotado por Ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 1º O pagamento das gratificações deverá obedecer às seguintes condições:

I - o pagamento iniciará a partir do mês subsequente de seu deferimento;

II - a Unidade de Gestão de Pessoas juntamente com 2 (dois) representantes de qualquer das carreiras de que trata esta Lei, tem o prazo de até 30 (trinta) dias para análise da documentação apresentada, concluindo pelo deferimento ou indeferimento;

III - o pagamento será efetivado em única hipótese sempre na formação superior apresentada pelo servidor e/ou de percentual mais vantajoso para o Servidor;

IV - Os diplomas e certificados utilizados para obtenção das gratificações contidas nos artigos desta seção, não poderão ser utilizados de forma cumulativa para obtenção de outros benefícios e/ou gratificações, de que trata esta Lei; e

V - atender a demonstração de estimativa de impacto orçamentário e financeiro.

§ 2º Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará os requisitos para aceitação dos diplomas e certificados de que trata esta Lei.

Art. 34. Os diplomas e certificados utilizados para obtenção das gratificações relativas a cursos técnicos, terão validade com carga horária a partir de 20 (horas), sendo que a cada 100 (cem) horas, será deferido o percentual de 3% (três por cento) sobre o vencimento do Servidor, com limite máximo de 12% (doze) por cento.

Art. 35. As gratificações de que tratam os arts. 30 a 32, desta Lei, serão devidas em todas as situações de efetivo exercício, exceto:

I - durante a disposição funcional fora do âmbito do Município de Rio Branco do Sul;

II - durante o período de afastamento para exercício de mandato eletivo e/ou classista ou durante o cumprimento de penalidade disciplinar de suspensão;

III - se houver a utilização da formação ou título para efeitos de promoção; e

IV - se não cumpridas as disposições do contido no inciso V, do § 1º, do art. 33.

Art. 36. As gratificações de que tratam os arts. 30 a 32, desta Lei, obedecerão a um período de vacância de até 12 (doze) meses, a partir da publicação da presente Lei.

Seção II
Das Gratificações por Participação em Comissões de Trabalho

Art. 37. Pela participação em comissões de trabalho instituídas pela Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, poderá ser concedido gratificação, atribuída exclusivamente a Servidor de carreira, que será designado para atuar junto à Comissão de Trabalho, ficando-lhe assegurado a percepção dos vencimentos do cargo de carreira, as vantagens de natureza pessoal legalmente adquiridas, além do recebimento de parcelas de natureza indenizatória e pela percepção de função gratificada, acumulando com a percepção da gratificação por participação em comissão de trabalho.

§ 1º Pela participação em comissões de trabalho, conforme disposto no "***caput***" deste artigo, será devido ao Servidor os seguintes valores:

I - Nas Comissões Permanentes o valor mensal de R$ 300,00 (trezentos reais); e

II - Nas Comissões Temporárias o valor mensal de R$ 500,00 (quinhentos reais).

§ 2º Na participação em Comissões Temporárias, havendo período menor do que mensal, o valor será calculado "***pro rata die***".

§ 3º Havendo nomeação para mais de uma comissão de trabalho em mesmo período, será concedido adicional da respectiva comissão no percentual de 10% (dez por cento), para cada comissão suplementar.

Seção III
Gratificação de Função Relativa ao Exercício de Atribuições de Função Gratificada

Art. 38. Ficam criadas as seguintes funções gratificadas com responsabilidade técnica e gerência no Hospital Municipal, simbologia FG-4, com valor mensal de R$ 1.000,00 (um mil reais):

I - Coordenador da Enfermagem (Responsabilidade Técnica) no Hospital Municipal; e

II - Coordenador da Gerência do Hospital Municipal,

Art. 39. Ficam criadas as seguintes funções gratificadas, simbologia FG-5, para atuação junto às Unidades de Saúde e junto ao Centro de Atendimento Psicossocial - CAPS, com valor mensal de R$ 1.000,00 (um mil reais):

I - 8 (oito) Funções Gratificadas de Coordenador de Enfermagem nos Postos de Saúde (Responsabilidade Técnica);

II - 2 (dois) Coordenadores da Gerência dos Postos de Saúde;

III - Coordenador de Enfermagem junto ao Centro de Atendimento Psicossocial - CAPS; e

IV - 5 (cinco) Coordenadores da Gerência de Saúde Bucal dos Postos de Saúde (Responsabilidade Técnica).

Art. 40. As funções gratificadas estabelecidas nos arts. 38 e 39 serão atribuídas exclusivamente a servidores de carreira e que cumpram carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, sendo designados para o exercício da função, ficando-lhes assegurado a percepção dos vencimentos do cargo de carreira, as vantagens de natureza pessoal legalmente adquiridas, além do recebimento de parcelas de natureza indenizatória e pela participação em comissões de trabalho, acumulando com a percepção da Função Gratificada.

§ 1º É deferido a percepção de gratificação em apenas uma função gratificada, porém poderá o servidor de carreira acumular atribuições de outras funções gratificadas.

§ 2º Os servidores designados para exercer funções gratificadas não poderão ter resultado de avaliação de desempenho menor que 90% (noventa por cento) e nem punição disciplinar com penalidade igual ou mais grave que a de repreensão, no último ano anterior à respectiva designação.

§ 3º A designação para a função gratificada de que tratam os arts. 38 e 39, poderá ser condicionada à aprovação do Servidor em teste de aptidão e em curso de atualização, com periodicidade e critérios definidos em regulamento.

§ 4º Os servidores em exercício de funções gratificadas que obtiverem resultado de avaliação de desempenho menor que o percentual estabelecido no § 3º, deste artigo e/ou punição disciplinar igual ou mais grave que a de repreensão serão dispensados automaticamente e somente poderão ser designados para o exercício de qualquer função gratificada depois de decorrido o lapso de um ano.

§ 5º Ato do Chefe do Poder Executivo disporá sobre as atribuições das funções gratificadas, que guardam correspondência com estrutura administrativa e organizacional da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul.

Seção IV
Da Gratificação de Coordenação Multidisciplinar Municipal da Estratégia Saúde da Família

Art. 41. Ficam criadas as gratificações de Coordenação Multidisciplinar Municipal da Estratégia Saúde da Família, com as seguintes remunerações:

I - Coordenador da Atenção Primária, com valor mensal de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais);

II - Coordenador de Saúde Bucal, com valor mensal de R$ 1.000,00 (um mil reais);

III - Coordenador da Enfermagem, com valor mensal de R$ 1.000,00 (um mil reais);

IV - Coordenador de Saúde Mental com valor mensal de R$ 1.000,00 (um mil reais); e

V - Coordenador de Vigilância em Saúde, com valor mensal de R$ 1.000,00 (um mil reais).

§ 1º As coordenadorias de que tratam o ***caput*** deste artigo, serão atribuídas exclusivamente a servidores de carreira e que cumpram carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º Ato do Chefe do Poder Executivo disporá sobre as atribuições das coordenadorias, bem como da experiência exigida dos Servidores para assumir qualquer das coordenadorias de que trata o ***caput*** deste artigo.

§ 3º Para o exercício das coordenadorias de que trata o ***caput*** deste artigo, os coordenadores serão designados por Ato do Chefe do Poder Executivo, atendendo solicitação do titular da Secretaria Municipal da Saúde.

Seção V
Da Gratificação de Desempenho do Auxiliar de Enfermagem

Art. 42. Ao Servidor enquadrado na Carreira de Auxiliar Técnico em Saúde, exercendo o cargo/função de Auxiliar de Enfermagem - em extinção, com atuação exclusivamente no Hospital Municipal, exercendo temporariamente as funções na carreira de Assistente Técnico em Saúde no cargo/função de Técnico em Enfermagem, receberá gratificação de 20% (vinte por cento), sobre o vencimento inicial da carreira de Assistente Técnico em Saúde no cargo/função de Técnico em Enfermagem.

CAPÍTULO IV
Do Enquadramento dos Servidores

Seção I
Do Enquadramento dos Servidores

Art. 43. Os Servidores que estejam na ativa na data de entrada em vigor desta Lei, serão enquadrados no Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, observados os seguintes procedimentos e na ordem:

I - enquadramento na Tabela de Correlações de Cargos e Funções do Quadro Atual para os Cargos e Funções constantes do Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, na forma do Anexo III, parte integrante desta Lei;

II - enquadramento salarial em valor nunca inferior ao vencimento básico percebido atualmente; e

III - não se contará o tempo correspondente a afastamentos não remunerados para efeito de enquadramento.

Art. 44. Para fins do enquadramento dos Servidores será concedido uma referência para cada dois anos de efetivo exercício.

§ 1º No caso de haver saldo de tempo, o Servidor aguardará até que se complete dois anos, ocasião em que terá direito a progressão de mais uma referência.

§ 2º O tempo inferior a 30 (trinta) dias não será computado para efeitos de saldo de tempo.

Art. 45. Os Servidores afastados legalmente, quando de seus respectivos retornos, terão direito ao enquadramento nos termos da presente Lei.

Parágrafo único. O marco temporal para efetivação do enquadramento será sempre a data de entrada em vigor da presente Lei.

Seção II
Das Demais Disposições Sobre o Enquadramento dos Servidores

Art. 46. A execução do(s) enquadramento(s), de que trata esta Lei, será de responsabilidade da Unidade de Gestão de Pessoas, sob supervisão de Comissão de Servidores Efetivos designada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º A comissão que trata o "***caput***" deste artigo será composta por 6 (seis) membros, sendo dois representantes de cada carreira.

§ 2º Independentemente da data efetivação do enquadramento, seus efeitos financeiros retroagem à data de vigência desta Lei, exceto quanto aos Servidores que se encontram em gozo de licenças legalmente concedidas, bem como o atendimento de disposições específicas contidas no Decreto de regulamentação do enquadramento.

Art. 47. Os demais termos necessários ao cumprimento do enquadramento serão definidos pela Unidade de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação desta Lei, que será adotado por Decreto expedido pelo Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. Os Servidores prestarão declaração, dando ciência e concordância com os respectivos enquadramentos.

Art. 48. O prazo prescricional para revisão dos efeitos funcionais e financeiros decorrentes da aplicação das disposições desta Lei, se encerra em sessenta dias, a contar da data da efetivação do reenquadramento.

CAPÍTULO V
Do Banco de Horas

Art. 49. Fica instituído o Banco de Horas, que consiste em um sistema de compensação de horas flexíveis, que possibilita a Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul e os Servidores adequarem à jornada de trabalho às necessidades de produção ou demanda de serviços.

Parágrafo único. A responsabilidade pelo controle do Banco de Horas cabe ao titular do órgão de lotação do Servidor, observando as disposições da presente Lei e do Decreto de regulamentação do Banco de Horas.

Art. 50. Todo o Servidor que utilizar o Banco de Horas, deve prestar declaração atestando o pleno conhecimento das condições da presente Lei e do Decreto, no tocante a regulamentação do Banco de Horas.

Art. 51. Serão consideradas horas excedentes, as horas trabalhadas que não estiverem compreendidas nos dias úteis de segunda a sexta-feira, e que seja realizadas fora do horário de expediente da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul.

Parágrafo único. Excetua-se do disposto no "***caput***" deste artigo, as horas trabalhadas em regime de escala, que terá regramento próprio no Decreto de regulamentação do Banco de Horas.

Art. 52. As horas trabalhadas que excederem ao limite da jornada semanal estipulada nesta Lei, poderão ser compensadas dentro do prazo 30 (trinta) dias, a contar da data correspondente ao encerramento do ponto do mês em que ocorreu a referida jornada extraordinária, nas condições estipuladas no Decreto de regulamentação do Banco de Horas, observando-se que:

§ 1º O horário de liberação deverá respeitar sempre o início ou o final da jornada de trabalho.

§ 2º Os períodos inferiores a trinta e um minutos serão desconsiderados e os períodos superiores a trinta e um minutos serão tidos como uma hora.

Art. 53. Na hipótese de pedido de exoneração, sem que tenha havido a compensação integral da jornada, o Servidor fará jus ao pagamento das horas pendentes.

Art. 54. O Servidor deverá, obrigatoriamente, compensar as horas existentes no Banco de Horas sempre que estas atingirem o limite da jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, de 30 (trinta) horas semanais, de 24 (vinte quatro) horas semanais e de 20 (vinte) horas semanais ou conforme dispuser o regulamento no caso de horas trabalhadas em regime de escala.

Art. 55. É deferido ao Servidor utilizar as horas excedentes acumuladas dentro da sistemática de compensação horária, de que trata a presente Lei, para tratar de assuntos de seu interesse, sem prejuízo de qualquer natureza.

Art. 56. As horas compensadas com descanso ou folga não terão reflexos no repouso semanal remunerado, nas férias, no 13º salário ou em qualquer outra verba salarial.

Art. 57. O Banco de Horas deverá ser zerado quando das férias do Servidor, mediante descanso ou folga antes do início das férias, ou antes, da volta ao trabalho, após as férias.

Art. 58. Os afastamentos pela utilização do Banco de Horas serão autorizados por Portaria expedida pelo titular do órgão de lotação do servidor.

CAPÍTULO VI
Do Vale-Transporte

Art. 59. Fica instituído o vale-transporte em forma de ajuda de custo, que a Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, antecipará ao Servidor em efetivo exercício, para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

§ 1º Não havendo sistema de transporte coletivo público, para o deslocamento necessário e/ou sendo opção do Servidor, a Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, poderá antecipar o valor em pecúnia, tendo como base o valor da tarifa praticada na Região Metropolitana de Curitiba, considerando estimativamente os dias úteis e/ou de trabalho do Servidor, durante o mês, havendo compensação, se necessário, sempre no mês seguinte.

§ 2º A Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul participará dos gastos de deslocamento do Servidor com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu vencimento básico.

Art. 60. Para o exercício do direito de receber o vale-transporte o Servidor informará a Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, por escrito:

I - seu endereço residencial; e

II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1° A informação de que trata este artigo será atualizada anualmente ou sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas nos incisos I e II deste artigo, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

§ 2° O beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 3° A declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, apurada nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Rio Branco do Sul.

Art. 61. Ato do Chefe do Poder Executivo disporá sobre a regulamentação da concessão do benefício do vale-transporte.

CAPÍTULO VII
Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 62. A progressão e promoção dos Servidores abrangidos pelo Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, ocorrerá nos seguintes prazos:

I - progressão por antiguidade a partir do 2º (segundo) ano de vigência desta Lei;

II - progressão por avaliação de desempenho a partir do 3º (terceiro) ano de vigência desta Lei, mediante a efetiva realização da avaliação de desempenho; e

III - progressão por titulação a partir do 4º (quarto) ano de vigência desta Lei.

Parágrafo único. A progressão derivada dos enquadramentos de que trata esta Lei, será efetivada na data de entrada em vigor da presente Lei.

Art. 63. O estudo de impacto orçamentário e financeiro, nos termos da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal, apresentado para a aprovação da presente Lei, considerou o triênio 2020/2022, tendo incorporado neste estudo a estimativa de variação da inflação deste período o que permite a concessão de reajuste dos vencimentos dos cargos e funções e dos demais valores constantes desta Lei, conforme o seguinte calendário:

I - no mês de março de 2021, com a concessão de no mínimo o índice de variação da inflação oficial do período de janeiro a dezembro de 2020; e

II - no mês de março de 2022, com a concessão de no mínimo o índice de variação da inflação oficial do período de janeiro a dezembro de 2021.

§ 1º Na adoção da Lei de Diretrizes dos exercícios de 2021 e 2022, no capítulo que trata das disposições relativas às despesas com pessoal e encargos sociais, haverá menção expressa quanto ao cumprimento do reajuste de que trata este artigo.

§ 2º Na adoção da Lei Orçamentária Anual dos exercícios de 2021 e 2022, às despesas com pessoal e encargos sociais, derivadas do cumprimento do reajuste de que trata este artigo, terão preferência sobre as demais despesas, exceto daquelas com vinculação legal.

§ 3º O reajuste de que trata o "***caput***" deste artigo, será adotado por Decreto expedido pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 4º O ato de que trata o parágrafo anterior fará referência a variação da inflação ocorrida nos períodos contidos nos inciso I e II, do "***caput***" deste artigo e determinará a expedição da Portaria da Unidade de Gestão de Pessoas, contendo as tabelas com novos valores.

Art. 64. O Plano de Cargos e Carreiras de que trata esta Lei, será revisado trienalmente, devendo os Servidores constituir Grupo de Trabalho, para indicar ao Chefe do Poder Executivo, as atualizações necessárias no Plano de Cargos e Carreiras.

Art. 65. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei, correrão à conta de dotações orçamentárias próprias e específicas do Poder Executivo, suplementadas se necessário.

Art. 66. Ato do Chefe do Poder Executivo regulamentará os casos omissos a esta Lei, ouvida previamente a Unidade de Gestão de Pessoas, através do órgão a que se vincula, decidindo sempre em favor do princípio da razoabilidade e da proteção dos interesses da Administração e dos Servidores.

Art. 67. Ficam revogados:
- a Lei Municipal nº 850, de 25 de novembro de 2009;
- a Lei Municipal nº 889, de 9 de junho de 2010; e
- o art. 8º da Lei Municipal nº 1.182, de 5 de fevereiro de 2019.

Parágrafo único. Ficam revogadas, ainda, todas as disposições de leis e/ou outros dispositivos legais que tratem do Quadro Efetivo de Servidores da área da saúde, que colidam com as disposições da presente Lei.

Art. 68. Esta Lei entra em vigor em 1º de março de 2020.

Edifício da Prefeitura do Município de Rio Branco do Sul, em 05 de março de 2020.

CEZAR GIBRAN JOHNSSON

Prefeito

Lei nº 1.206/2020 - Plano de Cargos e Carreiras - Saúde

ANEXO I - Quantidade de Cargos

Carreira: Especialista em Saúde	
Cargo: Médico Generalista	
Função: Médico Generalista	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**20 (vinte)**
II	**8 (oito)**
III	**8 (oito)**
IV	**5 (cinco)**
Total	**41 (quarenta e um)**

Carreira: Especialista em Saúde	
Cargo: Médico Especialista	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**10 (dez)**
II	**5 (cinco)**
III	**5 (cinco)**
IV	**5 (cinco)**
Total	**25 (vinte e cinco)**

Carreira: Especialista em Saúde	
Cargo: Cirurgião Dentista	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**15 (quinze)**
II	**6 (seis)**
III	**6 (seis)**
IV	**6 (seis)**
Total	**33 (trinta e três)**

Carreira: Especialista em Saúde	
Cargo: Enfermeiro	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**35 (trinta e cinco)**
II	**20 (vinte)**
III	**10 (dez)**
IV	**5 (cinco)**
Total	**70 (setenta)**

Carreira: Especialista em Saúde	
Cargo: Farmacêutico	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**6 (cinco)**
II	**4 (quatro)**
III	**3 (três)**
IV	**2 (dois)**
Total	**15 (quinze)**

Carreira: Assistente Técnico em Saúde	
Cargo: Técnico em Enfermagem	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**65 (sessenta e cinco)**
II	**30 (trinta)**
III	**20 (vinte)**
IV	**10 (dez)**
Total	**125 (cento e vinte e cinco)**

Carreira: Assistente Técnico em Saúde	
Cargo: Técnico em Radiologia	
Classes	**Quantidades de Cargos**

I	**10 (dez)**
II	**5 (cinco)**
III	**3 (três)**
IV	**2 (dois)**
Total	**20 (vinte)**

Carreira: Assistente Técnico em Saúde	
Cargo: Agente Técnico de Esterilização de Materiais	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**5 (cinco)**
II	**3 (três)**
III	**2 (dois)**
IV	**2 (dois)**
Total	**12 (doze)**

Carreira: Assistente Técnico em Saúde	
Cargo: Técnico em Saúde	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**30 (trinta)**
II	**15 (quinze)**
III	**10 (dez)**
IV	**5 (cinco)**
Total	**60 (sessenta)**

Carreira: Auxiliar Técnico em Saúde - em extinção	
Cargo: Técnico em Saúde - em extinção	
Função: Auxiliar de Enfermagem	
Classes	**Quantidades de Cargos**
I	**20 (vinte)**
II	**10 (dez)**
III	**3 (três)**
IV	**3 (três)**
Total	**36 (trinta e seis)**

Lei nº 1.206/2020 - Plano de Cargos e Carreiras - Saúde

ANEXO II
Requisitos Mínimos de Escolaridade para as Carreiras, Cargos e Funções

Carreira de Especialista em Saúde	
Cargos: Médico Generalista, Médico Especialista, Cirurgião Dentista, Enfermeiro e Farmacêutico	
Funções	**Requisitos Mínimos de Escolaridade**
Médico Generalista	**Profissional de nível superior titular de diploma de médico, devidamente registrado no Conselho Regional de Medicina do Estado do Paraná.**
Médico Especialista	**Profissional de nível superior titular de diploma de médico com especialização ou residência médica na especialidade a ser discriminada no Edital de abertura da respectiva vaga, devidamente registrado no Conselho Regional de Medicina do Estado do Paraná.**
Cirurgião Dentista	**Profissional de nível superior titular de certificado de conclusão do curso de Cirurgião Dentista, devidamente registrado no Conselho de Odontologia do Estado do Paraná.**
Enfermeiro	**Profissional de nível superior titular de certificado de conclusão do curso de Enfermagem, devidamente registrado no Conselho de Enfermagem do Estado do Paraná.**
Farmacêutico	**Profissional de nível superior titular de certificado de conclusão do curso de Farmácia, devidamente registrado no Conselho de Farmácia do Estado do Paraná.**

Carreira de Assistente Técnico em Saúde	
Cargos: Técnico em Enfermagem, Técnico em Radiologia, Agente Técnico de Esterilização de Materiais e Técnico em Saúde	
Funções	**Requisitos Mínimos de Escolaridade**
Técnico em Enfermagem	**Profissional de nível técnico titular de certificado de conclusão do curso de Técnico de Enfermagem, devidamente registrado no Conselho de Enfermagem do Estado do Paraná.**
Técnico em Radiologia	**Profissional de nível técnico titular de certificado de conclusão do curso de Técnico em Radiologia com registro no Conselho Regional de Técnicos em Radiologia do Estado do Paraná.**
Agente Técnico de Esterilização de Materiais	**Profissional de nível técnico, titular de certificado de conclusão do curso técnico de Instrumentador Cirúrgico e/ou curso técnico de Esterilização de Materiais Médicos/Hospitalares.**
Técnico em Saúde	**Profissional de nível médio e/ou Profissional de nível técnico titular de certificado de conclusão do curso técnico na área de especialidade a ser discriminada no Edital de abertura da respectiva vaga.**

Carreira de Auxiliar Técnico em Saúde - Em Extinção	
Cargos: Auxiliar de Enfermagem - Em Extinção	
Funções	Requisitos Mínimos de Escolaridade
Auxiliar de Enfermagem	Profissional de nível técnico titular de certificado de conclusão do curso de Auxiliar de Enfermagem, devidamente registrado no Conselho de Enfermagem do Estado do Paraná.

Lei nº 1.206/2020 - Plano de Cargos e Carreiras - Saúde

ANEXO III
Correlação de Cargos e Funções para Enquadramento no Plano
Carreira: Especialista em Saúde

Situação Cargo Atual e/ou Cargo Necessário *	Situação Proposta para Enquadramento	
	Cargo	Função
Médico Generalista	Médico Generalista	Médico Generalista
Médico Psiquiatra	Médico Especialista	Médico Especialista
Médico Especialista *	Médico Especialista	Médico Especialista
Cirurgião Dentista	Cirurgião Dentista	Cirurgião Dentista
Enfermeiro	Enfermeiro	Enfermeiro
Farmacêutico e Bioquímico	Farmacêutico	Farmacêutico

*** Cargo não contemplado nas legislações anteriores, mas necessário para futuros Concurso Públicos.**
Carreira: Assistente Técnico em Saúde

Situação Cargo Atual e/ou Cargo Necessário *	Situação Proposta para Enquadramento	
	Cargo	Função
Técnico de Enfermagem	Técnico de Enfermagem	Técnico de Enfermagem
Técnico em Radiologia	Técnico em Radiologia	Técnico em Radiologia
Instrumentador Cirúrgico	Agente Técnico de Esterilização de Materiais	Agente Técnico de Esterilização de Materiais
Atendente de Saúde	Técnico em Saúde	Agente de Saúde
Auxiliar de Farmácia	Técnico em Saúde	Agente de Saúde
Auxiliar de Saúde Bucal	Técnico em Saúde	Agente de Saúde
Técnico de Laboratório	Técnico em Saúde	Agente de Saúde
Técnico em Saúde Bucal *	Técnico em Saúde	Agente de Saúde
Técnico em Farmácia *	Técnico em Saúde	Agente de Saúde

*** Cargos não contemplados nas legislações anteriores, mas necessários para futuros Concurso Públicos.**
Lei nº 1.206/2020 - Plano de Cargos e Carreiras - Saúde

Carreira: Auxiliar Técnico em Saúde - Em Extinção

Situação Cargo Atual	Situação Proposta para Enquadramento	
	Cargo	Função
Auxiliar de Enfermagem	Auxiliar de Enfermagem Em Extinção	Auxiliar de Enfermagem Em Extinção

Lei nº 1.206/2020 - Plano de Cargos e Carreiras - Saúde
ANEXO IV
Carga Horária Semanal / Vencimentos Iniciais

Carreira de Especialista em Saúde		
Cargos: Médico Generalista, Médico Especialista, Cirurgião Dentista, Enfermeiro e Farmacêutico		
Funções	Carga Horária Semanal	Vencimentos Iniciais Mensais Valores em Reais
Médico Generalista	40 Horas Semanais	R$ 10.400,00
	20 Horas Semanais	R$ 5.200,00
Médico Especialista	40 Horas Semanais	R$ 12.200,00
	20 Horas Semanais	R$ 6.100,00
Cirurgião Dentista	40 Horas Semanais	R$ 6.200,00
	20 Horas Semanais	R$ 3.100,00
Enfermeiro	30 Horas Semanais	R$ 3.500,00
Farmacêutico	40 Horas Semanais	R$ 2.900,00

Carreira de Assistente Técnico em Saúde		
Cargos: Técnico em Enfermagem, Técnico em Radiologia, Agente Técnico de Esterilização de Materiais e Agente de Saúde		
Funções	Carga Horária Semanal	Vencimentos Iniciais Mensais Valores em Reais
Técnico em Radiologia	24 Horas Semanais	R$ 2.600,00

Técnico em Enfermagem	**30 Horas Semanais**	**R$ 2.000,00**
Agente Técnico de Esterilização de Materiais	**30 Horas Semanais**	**R$ 1.850,00**
Agente de Saúde	**40 Horas Semanais**	**R$ 1.850,00**

Carreira de Auxiliar Técnico em Saúde - Em Extinção		
Cargos: Auxiliar de Enfermagem - Em Extinção		
Funções	**Carga Horária Semanal**	**Vencimentos Iniciais Mensais Valores em Reais**
Auxiliar de Enfermagem - Em Extinção	**30 Horas Semanais**	**R$ 1.800,00**

Publicado por:
Luis Fernando Nesso Ramos da Silva
Código Identificador:B35BD6DD

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 09/03/2020. Edição 1964
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:
http://www.diariomunicipal.com.br/amp/