PREFEITURA MUNICIPAL DO NATAL

LEI ORDINÁRIA N.: 04127/92

Autor: CHEFE DO EXECUTIVO MUNICIPAL
Data: 20/07/1992
Classif.: FUNCIONALISMO PÚBLICO
Ementa:

Dispõe sobre a criação do Plano de Carreira dos profissionais de saúde da Secretaria Municipal de Saúde e dá outras providencias.

Texto:

O PREFEITO MUNICIPAL DE NATAL, Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1° - Fica criado o Plano de Carreira dos profissionais de saúde da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Natal.

Art. 2° - Os cargos serão constituídos por padrão funcional que compreende o agrupamento de categorias funcionais, considerando o grau de escolaridade, hierarquização adotada pela instituição e as especificidades das atividades previstas na estrutura organizacional.

Art. 3° - A estruturação da carreira visa facilitar a evolução funcional, cabendo aos seus ocupantes submeterem-se a processo contínuo de atualização e aperfeiçoamento.

Art. 4° - A carreira compreenderá cargos de nível superior e nível médio/básico, de acordo com os requisitos exigidos para ingresso, constantes dos Anexos I e II que fazem parte integrantes desta Lei.
§ 1° - O cargo de nível superior apresentará 01 (um) único padrão funcional, visto que todos os ocupantes detém os mesmos níveis de escolaridade e hierarquização no ingresso da carreira.
§ 2º - Os cargos de nível médio/básico apresentarão 03 (tres) padrões funcionais em ordem crescente, que corresponderão aos níveis básico, médio e técnico.

Art. 5° - A inclusão das categorias: Biólogo e Técnico em Higiene Dental, dar-se-á em função da expansão dos serviços decorrentes do processo de municipalização.

Art. 6° - Será facultado o ingresso de outras categorias que se fizerem necessárias aos serviços, desde que preencham os requisitos de inclusão e efetivação na carreira ora instituída, mediante aprovação do Poder Legislativo.

Art. 7° - O quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde é constituído de:
a) Cargos em Comissão;
b) Cargos de Carreira.

§ 1º - Os cargos de direção, de provimento em comissão, correspondentes ao exercício das funções de assessoramento direto ao Secretário Municipal de Saúde, serão de recrutamento amplo e de livre provimento, com observação aos requisitos e formação profissional exigidos para o cargo.
§ 2º - Os cargos comissionados correspondente atualmente ao exercício das funções técnicas e administrativas, serão de recrutamento restrito, devendo o acesso ser exclusivamente de serviços

pertencentes às respectivas carreiras do Sistema Único de Saúde e, com observância as requisitos e formação profissional exigidos para o cargo a ser regulamento.
§3º - Os cargos de carreira de que trata este artigo, representam a força de trabalho em exercício nos diversos níveis da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 8° - O redimensionamento da lotação dos Recursos Humanos, de cada unidade componente dos níveis central e local, terá como base os parâmetros qualitativos, identificados a partir de estudo da demanda da população, do perfil epidemiológico da área, da capacidade instalada e do modelo assistencial vigente.
§ 1° - A lotação representa a definição dos recursos humanos, com seus respectivos cargos e categorias, necessárias ao bom desempenho das ações desenvolvidas na unidade, nos vários níveis.
§ 2º - A lotação será considerada para estudo e implantação sob dois aspectos: o da situação real e da situação ideal, de acordo com os parâmetros supra citados.

Art. 9°- O desenvolvimento funcional definido nesta Lei, possibilita ao servidor condições satisfatórias para a maximização de sua potencialidade e consequente reconhecimento do princípio do mérito, pela administração e pelos usuários no exercício de cargo efetivo ou em comissão.

Art. 10 - O desenvolvimento profissional dos servidores, representará a condição básica para implantação efetiva da carreira funcional.
§ 1° - Os programas de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal serão executados de forma integrada e sistemática, segundo as necessidades de cada cargo e respectiva categoria funcional, face aos serviços da instituição e estruturadas pelo órgão específico de Recursos Humanos.
§ 2º- Os cursos de treinamento de ingresso deverão ocorrer, necessariamente, por ocasião da admissão do servidor na instituição, sendo elaborado programa em observância aos seguintes aspectos.
a) valorização de equipe multiprofissional, considerada como base coletiva do trabalho, respeitando-se especificidades inerentes às várias categorias profissionais;
b) realização de processo de ambientação e socialização profissional admitido, tendo em vista a sua integração no trabalho.

§ 3º - Terão elaborados, conjuntamente com o órgão formados, currículo dos cursos de formação, visando a habilitação legal dos profissionais da área de saúde, com a carreira contemplada no plano.
§ 4º - Manter uma articulação permanente com o órgão formador do 2° e 3° graus, visando uma adequação de currículos que possibilitem a definição do perfil profissional coerente às necessidades dos serviços de saúde.

Art. 11 - O desenvolvimento da carreira dar-se-á mediante:
a) nomeação;
b) mobilidade;
c) progressão;
d) ascenção.

Art. 12 - O ingresso dar-se-á por nomeação, que é o ato de provimento do cargo público, sempre no nível inicial de cada classe, mediante concurso público de provas e/ou provas e títulos de natureza específica e eliminatória.
§ 1° - O concurso público é acessível a todos que atendam aos requisitos fixados em edital, podendo constar além da escolaridade, os requisitos referentes profissional para determinada área e especificação.
§ 2º - Somente poderá haver autorização para o concurso público, quando convocados todos os aprovados em processo idêntico, resolveria a extinção do prazo de validade.
§ 3° - Ao ingressar na carreira, o servidor ficará sujeito ao cumprimento de estágio probatório, entendido como período de experiência de 02 (dois) anos de efetivo exercício do servidor, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação para o desempenho do cargo.

Art. 13 - Mobilidade é a passagem do servidor de padrão funcional para outro, dentro do mesmo cargo, dependendo cumulativamente, de:
a) cumprimento dos requisitos de capacitação específicos do padrão funcional;

b) cumprimento do interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício no padrão funcional;
c) desempenho eficaz no exercício de suas atividades, aferido por avaliação de desempenho; e
d) observância das vagas existentes.

Parágrafo Único - A passagem do servidor, de um padrão funcional para outro, dar-se-á na referência salarial inicial, salvo quando, o servidor perceber remuneração superior, devendo nesse caso, ser enquadrado no nível salarial correspondente à remuneração atual.

Art. 14 - A Progressão é o avanço do servidor no próprio padrão funcional, através da mudança de nível salarial e de grupo.

§ 1° - A mudança de um nível salarial para outro, ocorrerá com a adoção do princípio do mérito aferido mediante avaliação de desempenho e por tempo de efetivo exercício.

§ 2° - A progressão será bienal, com internível de três por cento garantindo aos servidores que não tiverem avaliação satisfatória, a mudança de nível, desde que tenha preenchido o requisito de 30 (trinta) meses de efetivo exercício no seu respectivo padrão funcional.

Art. 15 - A carreira será ordenada por grupos salariais, identificados pela letras A, B e C, obedecendo os seguintes limites:
GRUPO A, de 01 a 05 níveis salariais;
GRUPO B,. de 06 a 10 níveis salariais; e
GRUPO C, de 11 a 15 níveis salariais.

§ 1º - A mudança de grupo dar-se-á adoção do princípio do mérito, tempo de efetivo exercício, acrescido de cursos de capacitação, promovidos ou patrocinados por instituições públicas ou privadas, com cursos autorizados e reconhecidos, e que atendam às necessidade do servido, com carga horária mínima abaixo discriminada.

a) padrão funcional básico: 200 (duzentas) horas em 10 (dez) anos, preferencialmente, 20 (vinte) horas anuais;
b) Padrão funcional médio: 300 (trezentas) horas em 10(dez) anos, preferencialmente, 30 (trinta) horas anuais;
c) padrão funcional técnico: 400 (quatrocentas) horas em 10 (dez) anos e, preferencialmente, 40 (quarenta) horas anuais.
d) Padrão funcional superior: 600 (seiscentas) horas em dez anos, preferencialmente a, 60 (sessenta) horas anuais.

Art. 16 - A ascensão é a passagem do servidor de cargo para outro, com elevação de padrão funcional, mediante processo seletivo interno, em observância aos requisitos estabelecidos no artigo 13.

§ 1° - O processo seletivo interno será de responsabilidade do órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Saúde.

§ 2° - A mudança de um nível salarial referente à ascensão funcional será de acordo com parágrafo 1º do artigo 14.

§ 3° - As vagas oferecidas à ascensão funcional e não providas por servidores da instituição, serão destinadas a clientela externa.

Art. 17 - À interrupção dos efeitos da promoção e demais vantagens da carreira, o ocorrerá nas seguintes situações:

a) tirar licença do cargo para tratar de assuntos de interesse particular
b) se comprovado culpabilidade em inquérito administrativo, sendo que o período da interrupção será definido no resultado do inquérito.

Art. 18 - A avaliação de desempenho será anual, devendo constar pontuação para os desempenhos seguidamente considerados satisfatórios e levará em consideração os seguintes fatores:

a) assiduidade e pontualidade;
b) produtividade;
c) qualidade do trabalho;
d) iniciativa;

e) responsabilidade e,
f) cooperação.

§ 1° - Será avaliado conjuntamente com os fatores que trata o artigo 18, as condições de trabalho para que o desenvolvimento do servidor não seja prejudicado.
§ 2° - Será adotado processo que contemple e avaliação da Chefia imediata e a auto-avaliação do servidor.

Art. 19 - Será instituída comissão no âmbito da Secretaria Municipal de Saúde, com o objetivo de analisar as eventuais discrepâncias da avaliação entre os servidores e as Chefias imediatas, e encaminhar seu equacionamento, de acordo com os procedimentos previstos em normas regulamentares.
Parágrafo Único - A Comissão constituída de um representante da área de Recursos Humanos, dois servidores integrantes das classes finais dos cargos dos servidores avaliados, que não pertençam ao grupo de avaliação, um representante do sindicato dos servidores de saúde, um representante do sindicato dos médicos e um representante do sindicato dos odontólogos.

Art. 20 - A inclusão dos servidores no Plano de Carreira, dar-se-á mediante a transformação da nomenclatura dos cargos existentes para os novos cargos, em observância aos requisitos para ingresso.

§ 1° - O Executivo Municipal estabelecerá os critérios para o enquadramento, de que trata a presente Lei.
§ 2° - Fica assegurado aos servidores lotados na Secretaria Municipal de Saúde, com regime de 40 (quarenta) horas semanais e incluidos nos Plano de Cargos de Vencimento da Prefeitura Municipal do Natal, a gratificação SUS, atualmente percebida, que será reajustada na forma a garantir a isonomia salarial com os profissionais de saúde no nível correspondente.
§ 3° - Os servidores que estiverem percebendo remuneração superior à fixada para o cargo no sistema, terão a diferença caracterizada como vantagem pessoal reajustável, nominalmente identificável, a ser absorvida progressivamente pelos aumentos que vierem a ter em virtude das promoções e progressões previstas no Plano.
§ 4° - O Plano de remuneração correspondente ao regime de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvados os casos previstos em legislação específica, ou acordos coletivos.
§ 5° - O salário base inicial, não poderá ser inferior ao somatório do salário base e da gratificação SUS, percebidos na implantação do Plano.

Art. 21 - Os funcionários da área de saúde pertencentes ao IPREVINAT, serão incluídos no Plano de que trata da presente Lei, obedecidos os mesmos requisitos.
Parágrafo único - O mesmo princípio adotado no "caput" deste artigo, será aplicado aos profissionais de saúde, aprovados em concurso público e estejam no efetivo exercício de suas atividades na vigência desta lei.

Art. 22 - A implantação do Plano processar-se-á a de uma só vez, com observância as diretrizes básicas aprovadas por esta Lei.
Parágrafo Único - o gerenciamento do Plano envolverá o processo de implantação, acompanhamento e avaliação dos procedimentos administrativos, cabem na órgão de Recursos Humanos a gestão dessas ações.

Art. 23 - As despesas resultantes da execução desta Lei, correrão à conta do Orçamento Geral do Município para exercício de 1992.

Art. 24 - A Secretaria estabelece um prazo de 60 (sessenta) dias após publicação desta Lei, para realizar a inclusão dos profissionais de Saúde no Plano, em níveis compatíveis com o tempo de serviço Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 25 - esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Sala das Sessões, em Natal, 23 de junho de 1992.

Publicada no Diário Oficial de: 21/07/1992

ANEXO I
AGENTE EM SAÚDE

PADRÃO FUNCIONAL: BÁSICO
CATEGORIA: Auxiliar de Controle de Zoonoses
Auxiliar de Enfermagem
ATIVIDADE ESPECÍFICA: Vigilância à Saúde e Apoio Diagnóstico
Assistência Direta à Saúde
REQUISITO: Escolaridade: alfabetização até o 1° grau -
Hierarquização: Classes B e D

PADRÃO FUNCIONAL: MÉDIO
CATEGORIA: Auxiliar de Consultório Dentário
Auxiliar de Patologia Clínica
ATIVIDADE ESPECÍFICA: Assistência Direta à Saúde
Vigilância à Saúde e Apoio Diagnóstico
REQUISITO: Escolaridade: alfabetização até o 2° grau
Hierarquização: Classes C e D

PADRÃO FUNCIONAL: TÉCNICO
CATEGORIA: Técnico em Higiene Dental
Técnico em Saneamento
ATIVIDADE ESPECÍFICA: Assistência Direta à Saúde
Vigilância à Saúde e Apoio Diagnóstico
REQUISITO: Escolaridade: 2° grau com curso de formação específica na área
Hierarquização: Classe E