PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIO DOS PROFISSIONAIS DESAÚDE

PREFEITURA MUNICIPAL DEDOM EXPEDITO LOPES/PI

DECLARAÇÃO DE ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRO
(Inciso II, artigo 16, Lei Complementar nº 101/2000)

OBJETO DA DESPESA:
- Reestrutura a Tabela de Vencimentos dos Servidores Públicos do Poder Executivo Municipal.

FONTE DE CUSTEIO:
- Dotações orçamentárias anuais, consignadas no Orçamento.

IMPACTO FINANCEIRO E ORÇAMENTÁRIO DA RESTRUTURAÇÃO DO PLANO DE CARGOS:

Ano	Valor – R$.	Percentagem da RCL
2018	6.426.450,99	41,62%
2019	7.481.505,87	45,83%
2020	7.528.884,20	41,63%

- Na qualidade de ordenador de "despesas" da **Prefeitura Municipal de Dom Expedito Lopes - PI**, declaro, para os efeitos do inciso II do art. 16 da Lei Complementar nº 101 - Lei de Responsabilidade Fiscal, que a despesa acima especificada possui adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias,não afetando ao equilíbrio das contas públicas.

Gabinete do Prefeito Municipal

Em, 16 de Novembro de 2021

Valmir Barbosa de Araújo
Prefeito Municipal

SUMÁRIO

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES
TÍTULO II - DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE
CAPÍTULO I - DO SISTEMA DE CARREIRAS
TÍTULO III - DA SAÚDE DA FAMÍLIA
CAPÍTULO I - DA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA
TÍTULO IV - DO REGIME FUNCIONAL
CAPÍTULO I - DO INGRESSO NOS QUADROS DA SAÚDE
Seção III – DA NOMEAÇÃO
CAPÍTULO II - DO EXERCÍCIO
TÍTULO V - DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL
CAPÍTULO I - DA LOTAÇÃO
TÍTULO VI - DO REGIME DE TRABALHO
CAPÍTULO I - DO REGIME BÁSICO E DO REGIME ESPECIAL
Seção I – DO REGIME BÁSICO
Seção II – DO REGIME ESPECIAL
TÍTULO VII - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DA VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS
CAPÍTULO I - DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL
CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO ESPECIAL INSTITUCIONAL
TÍTULO VIII - DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA
CAPÍTULO I – DA PROMOÇÃO HORIZONTAL
CAPÍTULO II – DA PROGRESSÃO VERTICAL
TÍTULO IX – DA REMUNERAÇÃO
TÍTULO X – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS
TÍTULO XI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

A ordem do dia de hoje sala
das sessões da Câmara Municipal
de Dom Expedito Lopes - PI
Em_____/_____/_____

Presidente da Câmara

PROJETO DE LEI Nº 32 /2021

Dom Expedito Lopes(PI), 16 DE NOVEMBRO DE 2021

"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salário dos profissionais da Saúde do Município de Dom Expedito Lopes-PI e, dá outras providências."

A Câmara Municipal de Dom Expedito Lopes-PI aprova e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salário dos Profissionais da Saúde do Município de Dom Expedito Lopes-PI, visando a valorização do profissional dasaúde e garantia de acesso universal e igualitário dos cidadãos do Município às políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, e às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde.

§1.º O Plano de Cargos baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município de Dom Expedito Lopes-PI, no Modelo Assistencial preconizado pelo Sistema Único de Saúde, e pela Legislação da Administração Pública vigente.

§2.º O Plano de Cargos visa prover os Órgãos da Área de Saúde, com estrutura de Cargos e Carreiras organizados, mediante:

I. a adoção de um sistema permanente de capacitação de profissionais;

II. reconhecimento e valorização dos Servidores, através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais, garantindo a qualidade dos serviços à população.

II. da universalidade dos planos de carreiras, entendendo-se por este que os planos deverão abarcar todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde;

III. da equivalência dos cargos ou empregos, compreendendo isto a correspondência deles em todas as esferas de governo, observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidade e aformação profissional exigida para o seu exercício;

IV. das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

V. da educação permanente, importando este o atendimento da necessidade permanentede oferta de educação aos trabalhadores do SUS;

Art. 2º. Para os efeitos desta lei, conceitua-se:

I. Sistema Único de Saúde (SUS) é o conjunto de ações e serviços de saúde prestadospor órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público. Inclusas neste conceito estão as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para a saúde;

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. trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem diretamente na atenção nos estabelecimentos ou atividades de saúde, detendo formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

IV. trabalhadores da Saúde são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nas instituições que compõem o Sistema Único de Saúde podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

V. carreiras unificadas da Saúde é o conjunto de planos de carreiras dos órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde, elaborados com observância das diretrizes fixadas nesta Lei;

VI. servidor Público: é o ocupante de cargo público, na forma da lei;

VII. cargo Público: é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente fixados por lei, para ser provido e exercido por um titular, regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;

VIII. cargo Público de provimento efetivo: são cargos integrantes de carreira ou isolados, a serem providos em caráter permanente após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

IX. cargo de carreira: é o que se escalona em classes, para acesso privativo de seus titulares;

X. cargo isolado: é o que não se escalona por classes, por ser o único na sua categoria;

XI. classe: é o conjunto de cargos com igual denominação e as mesmas atribuições, para cujo exercício exige-se o mesmo nível de escolaridade;

XII. carreira: escalonamento de cargos de provimento efetivo em graus e níveis hierárquicos, dentro da mesma classe, para serem alcançados por servidores que se habilitarem pelo tempo de serviço, desempenho funcional ou pela capacitação profissional, conforme determina a lei;

XIII. nível: agrupamento de cargos com os mesmos requisitos de capacitação e mesmas natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades. Os níveis são escalonados de forma vertical e crescente para cada classe de cargos;

XIV. grau: cada um dos padrões de vencimento do escalonamento horizontal do cargo de provimento efetivo;

XV. promoção: desenvolvimento horizontal do servidor público efetivo na carreira,vinculada à escolaridade e à capacitação do servidor;

XVI. progressão: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau subsequente na carreira mediante aprovação em avaliação de desempenho;

XVII. interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor efetivo se habilite ao recebimento de benefícios que preveem um tempo mínimo de serviçopara sua concessão;

XVIII. vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício das funções relativas ao cargo;

XIX. remuneração: somatório do vencimento com os adicionais e indenização a que o servidor fizer jus;

XX. lotação: a indicação do órgão em que o servidor público deva ter exercício;

XXI. avaliação de Desempenho: instrumento que visa acompanhar e analisar o desempenho do servidor público durante o exercício das atribuições do cargo.

CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Salário dos Servidores da Secretaria de Saúde, tem por objetivos:

I. estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico-profissional dos servidores;

II. criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;

III. garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;

IV. assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço;

V. assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ouassemelhadas, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

TÍTULO II - DAS CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

CAPÍTULO I - DO SISTEMA DE CARREIRAS

Art. 4º. O quadro permanente da área da saúde é formado pelo conjunto de carreiras e de cargos isolados, previstos no Anexo I.

Parágrafo único. O sistema de carreira visa valorizar o servidor público, mediante progressão continuada, cumpridos os requisitos meritocráticos.

Art. 5º. O anexo I contém:

I. denominação do cargo;

II. número de cargos existentes;

III. carga horária semanal.

Art. 6º. O Quadro de Profissionais da Saúde é composto pelos seguintes quadros de cargos de provimento efetivo:

I. quadro dos Profissionais de Nível Superior: composto pelos cargos de Enfermeiro,Farmacêutico/Bioquímico, Fisioterapeuta, Médico, Nutricionista, Odontólogo, Psicólogo.

II. quadro dos Profissionais de Nível Médio: composto pelos cargos de Agente Fiscal de Saúde, Técnico em Enfermagem e Técnico em Saúde Bucal, Agente Comunitário de Saúde e Agente Comunitário de Endemias.

III. quadro dos Profissionais de Nível Fundamental: composto pelos cargos de Auxiliar de Enfermagem (Em extinção).

TÍTULO III - DA SAÚDE DA FAMÍLIA

CAPÍTULO I - DA ESTRATÉGIA DE SAÚDE DA FAMÍLIA

Art. 7º. A Saúde da Família é a principal estratégia organizativa da Atenção Primária no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS do Município de Dom Expedito Lopes-PI.

§1º. Entende-se por Saúde da Família a estratégia de reorientação do modelo assistencial da atenção básica, operacionalizada mediante a implantação de equipes multiprofissionais em unidades de saúde, responsáveis pelo acompanhamento de um número definido de famílias localizadas em determinada área geográfica, com atuação nas ações de promoção da saúde, prevenção, recuperação, reabilitação de doenças e agravos mais freqüentes, bem como na manutenção da saúde desta comunidade.

§2º. A Saúde da Família é baseada nos princípios da universalidade, integralidade e equidade do atendimento, além da responsabilidade clínica e territorial das equipes.

Art. 8º. A Atenção Primária de Saúde tem como fundamentos e diretrizes:

I. ter território definido, de forma a permitir o planejamento, a programação descentralizada e o desenvolvimento de ações que tenham impacto na saúde das coletividades que constituem aquele território;

II. possibilitar o acesso universal e contínuo a serviços de saúde de qualidade e resolutivos, caracterizados como a porta de entrada aberta e preferencial da rede de atenção, acolhendo os usuários e promovendo a vinculação e corresponsabilização pela atenção às suas necessidades de saúde;

III. assumir sua função central de acolher, escutar e oferecer uma resposta positiva, capaz de resolver a grande maioria dos problemas de saúde da população e/ou de minorar danos e sofrimentos desta, ou ainda se responsabilizar pela resposta, ainda que esta seja ofertada em outros pontos de atenção da rede;

IV. apresentar os usuários e desenvolver relações de vínculo e responsabilização entre as equipes e a população adscrita garantindo a continuidade das ações de saúde e a longitudinalidade do cuidado;

V. coordenar a integralidade em seus vários aspectos, a saber: integração de ações programáticas e demanda espontânea; articulação das ações de promoção à saúde, prevenção de agravos, vigilância à saúde, tratamento e reabilitação e manejo das diversas tecnologias de cuidado e de gestão necessárias a estes fins e à ampliação da autonomia dos usuários e coletividades; trabalhando de forma multiprofissional, interdisciplinar e em equipe; realizando a gestão do cuidado integral do usuário e coordenando-o no conjunto da rede de atenção; e

VI. estimular a participação dos usuários como forma de ampliar sua autonomia

e capacidade na construção do cuidado à sua saúde e das pessoas e coletividades do território, no enfrentamento dos determinantes e condicionantes de saúde, na organização e orientação dos serviços de saúde a partir de lógicas mais centradas no usuário e no exercício do controle social.

Art. 9º. São características do processo de trabalho das equipes de Atenção Primária da Saúde:

I. definição do território de atuação e de população sob responsabilidade das UBS (Unidades Básicas de Saúde) e das equipes;

II. programação e implementação das atividades de atenção à saúde de acordo com as necessidades de saúde da população, com a priorização de intervenções clínicas e sanitárias nos problemas de saúde segundo critérios de frequência, risco, vulnerabilidade e resiliência;

III. desenvolver ações que priorizem os grupos de risco e os fatores de risco clínico- comportamentais, alimentares e/ou ambientais, com a finalidade de prevenir o aparecimento ou a persistência de doenças e danos evitáveis;

IV. realizar o acolhimento com escuta qualificada, classificação de risco, avaliação de necessidade de saúde e análise de vulnerabilidade tendo em vista a responsabilidade da assistência resolutiva à demanda espontânea e o primeiro atendimento às urgências;

V. prover atenção integral, contínua e organizada à população adscrita;

VI. realizar atenção à saúde na Unidade Básica de Saúde, no domicílio, em locais do território (salões comunitários, escolas, creches, praças, etc.) e outros espaços que comportem a ação planejada e permitidas;

VII. desenvolver ações educativas que possam interferir no processo de saúde-doença da população, no desenvolvimento de autonomia, individual e coletiva, e na busca por qualidade de vida pelos usuários;

VIII. implementar diretrizes de qualificação dos modelos de atenção e gestão tais como a participação coletiva nos processos de gestão, a valorização, fomento a autonomia e protagonismo dos diferentes sujeitos implicados na produção de saúde, o compromisso com a ambiência e com as condições de trabalho e cuidado, a constituição de vínculos solidários, a identificação das necessidades sociais e organização do serviço em função delas, entre outras;

IX. participar do planejamento local de saúde assim como do monitoramento e a avaliação das ações na sua equipe, visando à readequação do processo de trabalho e do planejamento frente às necessidades, realidade, dificuldades e possibilidades analisadas;

X. desenvolver ações intersetoriais, integrando projetos e redes de apoio social, voltados para o desenvolvimento de uma atenção integral;

XI. apoiar as estratégias de fortalecimento da gestão local e do controle social; e

XII. realizar atenção domiciliar destinada a usuários que possuam problemas de saúde controlados/compensados e com dificuldade ou impossibilidade física de locomoção até uma unidade de saúde, que necessitam de cuidados com menor frequência e menor necessidade de recursos desaúde e realizar o cuidado compartilhado com as equipes de atenção domiciliar nos demais casos.

Art. 10. Decreto definirá a área de abrangência de cada equipe de Saúde da Família, considerando os aspectos geográficos, sociodemográficos, de transporte e acesso do usuário e epidemiológicos.

§1º. Poderão ser fixadas áreas de especial interesse da Saúde da Família que exibam maior freqüência de eventos de morbimortalidade ou a presença de fatores determinantes desses eventos, ou riscos ambientais.

§2º. A Estratégia de Saúde da Família deverá cadastrar e atender toda a população residente no território do Município.

§3º. Para as áreas de especial interesse da Saúde da Família e para atendimento da Zona Rural as equipes multidisciplinares serão dimensionadas de acordo com as características e necessidade da população, observada a equipe mínima preconizada pelo Ministério da Saúde.

Art. 11. O número de equipes de Saúde da Família e a área de sua abrangência serão definidos por Decreto ou por definições técnicas estabelecidas pelo Ministério da Saúde.

TÍTULO IV - DO REGIME FUNCIONAL

CAPÍTULO I - DO INGRESSO NOS QUADROS DA SAÚDE

Art. 12. A nomeação de profissionais para cargos dos Quadros da Saúde depende de habilitação legal, além da aprovação e classificação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Seção III – DA NOMEAÇÃO

Art. 13. A aprovação em concurso público não gera, por si só, o direito à nomeação, a qual obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação no concurso público, conforme as condições estabelecidas no edital, e dependerá da necessidade do preenchimento da vaga correspondente.

Parágrafo único: Nenhum concurso público terá o efeito de vinculação permanente do servidor a órgão público, revogadas as disposições em contrários.

CAPÍTULO II - DO EXERCÍCIO

Art. 14. A fixação do local onde os profissionais da Saúde exercerão as atribuições específicas de seu cargo será feita por ato de lotação.

TÍTULO V - DA MOVIMENTAÇÃO DO PESSOAL

CAPÍTULO I - DA LOTAÇÃO

Art. 15. Os profissionais dos Quadros Saúde serão lotados:

I. em unidade básica de saúde;

II. em outro estabelecimento de saúde pertencente ao Município de Dom Expedito Lopes-PI ou de entidade conveniada;

III. na Secretaria Municipal de Saúde.

Parágrafo único. Os profissionais da Saúde poderão ser lotados em outra Secretaria em que houver demanda dos serviços pertinentes às atribuições específicas dos cargos previstos nesta lei.

Art. 16. Quando o profissional da Saúde tiver exercício em mais de um órgão, sua lotação será naquela em que prestar maior número de horas de trabalho.

Parágrafo único. Na hipótese de o servidor ocupar licitamente mais de um cargo, poderá haver lotação em mais de um órgão.

TÍTULO VI - DO REGIME DE TRABALHO

CAPÍTULO I - DO REGIME BÁSICO E DO REGIME ESPECIAL

Seção I – DO REGIME BÁSICO

Art. 17. A duração do trabalho normal do servidor público, estabelecida em lei ou regulamento, não poderá exceder a 8 (oito) horas diárias, salvo se realizada em regime de plantão.

§1º. O horário de expediente e de atendimento ao público de cada estabelecimento de saúde será estabelecido por Decreto do Prefeito Municipal.

§2º. O plantão será realizado em um dos seguintes regimes abaixo, de acordo com escala realizada pela Secretaria em que o servidor estiver lotado:

a) 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso;

b) Plantões em eventos e finais de semana, que exijam a presença de profissional da saúde;

§3º. A carga horária semanal será distribuída nos dias da semana, conforme escala definida pela Secretaria Municipal de Saúde.

§4º. É obrigatório o cumprimento da carga horária básica semanal de trabalho, sob pena de responsabilização do servidor por falta grave.

§5º. O servidor público ocupante do cargo de medico, enfermeiro e dentista, fisioterapeita, psicólogo e demais profissionais que compõe o quadro de profissionais da atenção básica deverá cumprir a carga horária básica de trabalho, sendo vedada a liberação após o atendimento de número mínimo de clientes, sob pena de responsabilização do profissional médico e da chefia imediata.

Art. 18. A carga horária dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do Quadro Geral é a seguinte de 20 (vinte), 30 (trinta), 36 (trinta e seis) ou 40 horas semanais, conforme previsto no Edital de Concurso Púbico.

Parágrado único: Às unidades que exerçam atividades administrativas ou operacionais com funcionamento ininterrupto de 24 (vinte e quatro) horas é facultada a adoção do regime de trabalho em escala de revezamento, sendo a jornada de trabalho dos servidores de 6 horas diurnas, 12 (doze) horas diurnas ou 12 (doze) horas noturnas, de acordo com ato do Prefeito Municipal, observada a jornada semanal de cada cargo.

Seção II – DO REGIME ESPECIAL

Art. 19. Regime Especial é o regime de trabalho facultativo em que os servidores públicos exercem suas atividades com jornada especial de trabalho semanais.

Art. 20. O regime especial de trabalho para os profissionais dos Quadros da Saúde poderá ser adotado:

I. constatada a vacância de cargo, até a realização de concurso público;

II. substituição temporária de profissional, nos seus impedimentos legais;

III. abertura de novos estabelecimentos de saúde, até a realização de concurso público.

IV. para atuação na estratégia de saúde da família é obrigatório o cumprimento da cargahorária de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único. O regime especial de trabalho, nos casos previstos nos incisos I, II e III deverá ser realizado somente durante o período necessário para a substituição ou vacância, limitado a 12 meses, prorrogável por até 12 meses.

Art. 21. Não é permitida ao ocupante de dois cargos públicos a adoção do regime especial de trabalho, ressalvada a hipótese de licenciar-se, sem vencimentos, de um deles.

TÍTULO VII - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E DA VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS

CAPÍTULO I - DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 22. Fica instituída como atividade permanente no âmbito do Sistema Único da Saúde do Município do Município de Dom Expedito Lopes-PI a capacitação de seus servidores, através da formação continuada, tendo como objetivos:

I. criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício do cargo;

II. capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados;

III. estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constanteaperfeiçoamento dos servidores.

Parágrafo único. As ações de capacitação dos servidores serão consolidadas no Programa de Capacitação Profissional.

Art. 23. A capacitação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do atendimento à população, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, realizados em Escola de Governo ou instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários estabelecidos por cada secretaria.

CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 24. Será realizada anualmente Avaliação Especial de Desempenho a ser elaborada e aplicada pelo corpo administrativo de cada Secretaria Municipal.

Parágrafo único. Serão avaliados:

I. o cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria para cada órgão pertencente a sua estrutura organizacional;

II. a qualidade do atendimento à população.

Art. 25. A avaliação obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 26. A coordenação geral da Avaliação Especial de Desempenho é de responsabilidade do Departamento de Recursos Humanos, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, fornecendo todo apoio material e técnico, programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 27. A Avaliação Especial de Desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor, dando-lhe um prospecto de si, sendo para a Administração Pública Municipal

um importante instrumento para:

I. critério orientador para as chefias;

II. treinamento;

III. controle e seleção;

IV. controle de eficiência pessoal;

V. intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações interpessoais;

VI. redução das áreas de atrito;

VII. cumprir legislação no tocante à Avaliação Especial de Desempenho no estágio probatório do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos do §4º do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 28. Será nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, composta por cinco membros, indicados pelo Prefeito Municipal, sob a presidência a Secretária Municipal da pasta e Assessorados pela Assessoria Jurídica do Município.

Art. 29. A Comissão terá como funções os seguintes itens:

§1º. Revisar os boletins de avaliação, adequando-os para melhor atender às necessidades do Município.

§2º. Revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação.

§3º. Receber relatório parcial ou final.

§4º. Emitir parecer sobre os resultados das avaliações.

§5º. Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação Especial de Desempenho, programas de treinamento e de acompanhamento sócio funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos profissionais, melhorando assim a produtividade no Município.

§6º. Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

Art. 30. Os servidores só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 31. Ficam indicados para proceder a Avaliação Especial de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, e na falta destes a chefia imediatamente superior.

Parágrafo único: Poderá ser eleitas comissões específicas baseadas em cargos e grupos ocupacionais, dentro dos locais de trabalho, para em conjunto com as chefias imediatas, executarem a avaliação de desempenho dos servidores, com composição de até 3 (três) membros.

Art. 32. Os servidores durante o período de 3 (três) anos de cada avaliação sofrerão asseguintes avaliações:

I. 3 (três) avaliações:

a) Ao completar 12 (doze) meses.

b) Ao completar 24 (vinte e quatro) meses.

c) Ao completar 36 (trinta e seis) meses.

II. a última avaliação será realizada dois mês antes do fim do estágio probatório,objetivando relatório final e conclusivo para fins de conhecimento e futuros procedimentos;

III. cada processo avaliativo pode variar em um e até três meses de diferença.

Art. 33. A Avaliação Especial de Desempenho será processado nas seguintes etapas:

I. constituição da comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
II. contato com as chefias imediatas e servidores avaliados;
III. avaliação Especial de Desempenho;
IV. tabulação dos respectivos boletins;
V. prazo de recursos;
VI. relatório final e entrega dos certificados dos profissionais aprovados no processo de avaliação.

Art. 34. A Avaliação Especial de Desempenho levará em consideração o comportamento do servidor no cumprimento de suas atribuições e deveres funcionais e sua iniciativa na busca de opções para melhorar seu desempenho, permitindo o esclarecimento e a correção de possíveis falhas do servidor.

§1º. As avaliações de desempenho pressupõem a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliadores fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

§2º. Devolvidos os resultados tabulados pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, esta dará conhecimento à chefia imediata, que por sua vez dará ciência ao servidor da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

§3º. O servidor ao final de cada processo avaliativo, poderá recorrer à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, caso julgue-se prejudicado quanto às notas constantes do boletim de avaliação.

§4º. O servidor ao ter ciência do teor da avaliação do seu desempenho, assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação e respectivo recurso, caso necessário.

§5º. Cada recurso será analisado pela comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

Art. 35. Os critérios de todos fatores, deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o nível um e o nível seis, a saber:

a) Nível 1: "Insatisfatório", quando o servidor em determinado fator, apresentardeficiências inaceitáveis em relação ao fator.

b) Nível 2: "Franco", quando o servidor em determinado fator, não cumpre os resultadosesperados para o fator.

c) Nível 3: "Regular", quando o servidor em determinado fator necessita de correçõessubstanciais com comprometimento dos resultados esperados para o fator.

d) Nível 4: "Bom", quando o servidor em determinado fator necessita de correçõessuperficiais, sem comprometimento dos resultados esperados para o fator.

e) Nível 5: "Ótimo", quando o servidor em determinado fator, se encontra acima da médiade desempenho aceitável para o fator.

f) Nível 6: "Excelente", quando o servidor em determinado fator, já atingiu o desempenhocomo ideal para o fator.

Parágrafo único: Os fatores são descritos no boletim de avaliação, previsto no anexo único, deste decreto, com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

Art. 36. O boletim de avaliação é constituído por sete questões relacionadas aos fatores comportamentais e em caso de o servidor não atingir o mínimo necessário em cada

avaliação, será considerado "insuficiente", devendo receber acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual será avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata e auxiliares.

Parágrafo único: Se na avaliação seguinte, o servidor que se encontrar em estágio probatório, não apresentar melhoramento que o eleve no mínimo a um nível acima, será aberto Processo Administrativo, com o objetivo, se for o caso, de efetuar seu desligamento.

Art. 37. A descrição dos fatores de avaliação serão:

I. assiduidade: serão valorizadas de zero a dezesseis pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, novepontos para o conceito Bom, doze pontos para o conceito Ótimo e dezesseis pontos para o conceitoExcelente;

Parágrafo único: No critério de assiduidade considerar-se-á pontos perdidos por faltasnão justificadas, contabilizadas no período de cada avaliação, na seguinte proporção:

Número de Faltas	Pontos Perdidos
Zero	0
De um a cinco	3
De seis a dez	5
Acima de dez	8

II. pontualidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

III. produtividade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

IV. senso de disciplina: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero pontopara o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

V. capacidade de iniciativa e cooperação: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VI. capacidade de aprendizado e desenvolvimento: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VII. aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente.

Art. 38. Os relatórios parciais indicarão obrigatoriamente:

a) As medidas de correções necessárias, em especiais as destinadas a promover acapacitação ou treinamento do servidor avaliado, com desempenho insuficiente.

b) As deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critériosde avaliação previstos neste decreto.

Art. 39. Caberá ao Departamento de Recursos Humanos adoção das medidas necessária para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenda sido considerado insuficiente.

TÍTULO VIII - DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

CAPÍTULO I – DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 40. A Promoção Horizontal é o desenvolvimento na carreira passando o servidor à classe superior à que ele se encontra, mediante titulação.

Parágrafo único. O servidor promovido a outro nível será enquadrado no mesmo grau de progressão horizontal que se encontrava antes da promoção.

Art. 41. A Promoção Horizontal é ato de competência do Prefeito e será concedida mediante requerimento do servidor devidamente instruído com prova de formação ou titulação própria do nível a que pretende ser elevado.

§1º. O pedido deverá ser analisado no prazo máximo de 30 dias úteis a contar do protocolo do requerimento.

§2º. A Promoção Horizontal será realizada no mês subsequente a sua concessão.

Art. 42. Para a concessão da Promoção Horizontal deverão ser observados os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

I. somente será concedido se comprovado a realização de cursos em instituiçõesautorizadas ou reconhecidos pelo MEC – Ministério da Educação.

II. somente será concedido para cursos que possuam pertinência com as atribuições docargo efetivo exercido pelo servidor, conforme regulamentação estabelecida por lei.

III. entre uma promoção e outra deverá ser observado o interstício mínimo de 03 (três) anos.

IV. O servidor só poderá elevar uma classe de cada vez.

V. o servidor estar em exercício das atribuições do cargo efetivo.

Art. 43. Não será concedido o adicional de que trata este artigo, quando verificado o não cumprimento dos limites com a despesa total com pessoal, na forma dos artigos 19 e 20, c/c artigo 22, da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

I. Caso não haja limite para a concessão do disposto neste capítulo o servidor deveráaguardar, até que haja disponibilidade dentro do limite previsto no parágrafo anterior.

II. Havendo limite dentro do percentual, previsto no §4º, serão concedidos os incentivos,que suportarem até o limite prudencial, seguindo a ordem cronológica de requerimento.

Art. 44. A Promoção Horizontal observará os seguintes percentuais referentes a classe A, escalonados para as demais classes de acordo com o percentual fixado para a progressão horizontal, conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

§1º. Os graus de promoção horizontal serão designados por letras maiúsculas de A a D, compreendendo 04 classes.

§2º. Cada Classe desdobra-se em 12 (doze) níveis, que constituem a linha vertical de progressão.

§3º. Os cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional, serão

conferidos e/ou reconhecidos por uma comissão paritária de servidores e representantes indicado do Sindicato dos Servidores e constituída pelo Prefeito Municipal para este fim e deverão obedecer, dentre outros, os seguintes requisitos à sua pontuação:

a) carga horária mínima de 16 (dezesseis) horas;

b) serão computados apenas os cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional, concluídos no máximo 5 (cinco) anos anteriores à data do enquadramento.

§4º. A carga horária de cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional contada para posicionamento na classe não será recontada para efeito de nova progressão horizontal.

§5º. Os títulos pós-graduação, mestrado e doutorado deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo ou relacionados com a área de atuação.

CAPÍTULO II – DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 45. Progressão é a passagem do servidor de um grau ao imediatamente subsequente do mesmo nível em que se encontra, mediante avaliação de desempenho.

§1º. Entre uma progressão e outra deve ser respeitado o interstício mínimo de 03 (três) anos, com aprovação em avaliação de desempenho no período.

§2º. O servidor aprovado em concurso público ingressará na carreira no grau A, no nível da titulação mínima exigida para o cargo.

§3º. A primeira progressão vertical somente será concedida após o cumprimento e aprovação no estágio probatório.

§4º. A progressão vertical será nos percentuais incidente sobre o grau imediatamente anterior, conforme tabela constante do Anexo II desta lei.

§5º. Os graus de progressão vertical serão designados por letras maiúsculas de A a E, compreendendo 05 (cinco) classes.

§6º. Como condição para a progressão vertical, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

§7º. Decorrido o prazo previsto no §2º deste artigo, se o órgão não realizar processo de avaliação de desempenho, a progressão vertical dar-se-á automaticamente.

Art. 46. Para concessão da progressão vertical o servidor deve preencher os seguintes requisitos obrigatórios e cumulativos:

I. ter cumprido o Estágio Probatório;

II. encontrar-se em efetivo exercício do cargo, vedada a sua concessão para o servidor emdesvio de função;

III. ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos, entre uma progressão e outra;

IV. não ter sofrido penalidade de suspensão no exercício de suas atividades, no período aquisitivo.

V. obtiver média de todas as avaliações no período avaliado de três anos de no mínimo de sessenta por cento do total de pontos, considerando-se insuficiente menos de sessenta pontos, sendo a pontuação máxima de cada avaliação de zero a cem;

VI. não tenha faltado ao serviço, sem justificativa, por mais de 10 (dez) dias úteis, durante o período de 03 (três) anos;

Parágrafo único. A mudança de grau de vencimento, em decorrência da progressão será concedida no mês subsequente ao que o servidor completar o interstício mínimo, atendidas as condições previstas neste artigo.

Art. 47. A contagem de tempo para fins de progressão será suspensa nos casos

seguintes, dando continuidade da contagem no dia subsequente à reapresentação do servidor:

I. licença para concorrer a cargo eletivo e desempenhar o respectivo mandato, quando for o caso;

II. afastamento superior a 90 (noventa) dias consecutivos ou 120 (cento e vinte) dias alternados, no período de 03 (três) anos, por motivo de licença para tratamento de saúde.

Art. 48. As licenças, afastamentos ou disponibilidade não remunerados pelo Município interrompem a contagem de tempo para fins de progressão, em especial:

I. o afastamento para servir em outro órgão ou entidade da administração pública federal,estadual ou municipal, sem ônus para o Município;

II. licença, sem remuneração, para tratar de interesses particulares ou para acompanhar ocônjuge servidor público;

Parágrafo único. A contagem de tempo para progressão será iniciada após o retorno do servidor às atividades do seu cargo no Município.

Art. 49. O ocupante de cargo em comissão somente poderá concorrer à progressão no cargo em que seja titular em caráter efetivo.

§1º. Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo, na forma prevista nesta lei.

§2º. A progressão somente será concedida ao servidor afastado em decorrência do exercício de cargo em comissão, quando do retorno ao seu cargo efetivo, salvo se o servidor fizer opção pela remuneração do seu cargo efetivo.

Art. 50. A avaliação de desempenho, para fins de progressão vertical, será regulamentada por Ato do Prefeito e serão realizadas segundo modelos que venham a atender a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições que serão exercidas, devendo ser avaliados as competências técnicas, as competências comportamentais e o resultado produzido.

TÍTULO IX – DO SISTEMA RENUMERATÓRIO

Capítulo I – Da Remuneração

Art. 51. A remuneração Profissionais da Saúde corresponde ao vencimento básico relativo à classe, ao nível de promoção e ao grau de progressão em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus, conforme estabelecido nesta lei.

Art. 52. Fica instituída a Tabela de Vencimento dos cargos dos Profissionais da Saúde de Dom Expedito Lopes-PI, na conformidade do Anexo III, integrante desta Lei.

Art. 53. A revisão geral estabelecidos para os cargos de provimento efetivo deverá ser efetuada anualmente, por Lei específica, a ser apurada no mês de Março e aplicado no mês de Abril e sem distinção de índices, conforme disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal.

Capítulo II – Da Verba Indenizatória

Art. 54. Além das verbas indenizatórias previstas no Estatuto do Servidor Público, poderão ser deferidos aos servidores públicos do Município de Dom Expedito Lopes-PI os seguintes auxílios financeiros:

I. plantões realizados pelos profissionais de saúde;

§1°. O valor de cada Plantão, estabelecida para o Enfermeiro, Fisioterapeuta, Farmacêutico, Bioquímico, Odontólogo, Médico e Técnicos em Enfermagem com duração máxima de 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) horas cada um, será pago até o máximo de dezoito (18) para cada profissional.

II. Fica criado o incentivo financeiro dos programas do Governo Federal, transferidos aoMunicípio de Dom Expedito Lopes, de forma indenizatória.

Parágrafo único: Os valores dos incentivos serão distribuídos conforme dispuser em regulamento do Executivo Municipal.

Art. 55. A verba indenizatória instituída por esta Lei:

I. possui natureza indenizatória e não remuneratória, e nesta condição não serãocomputadas para efeito do limite remuneratório previsto no inciso XI do art. 37 da Constituição Federal;

II. não se incorporam à remuneração do servidor, para quaisquer efeitos;

III. não são considerados para efeitos de 13° salário;

IV. não configuram rendimentos tributáveis do servidor;

V. não geram efeitos de incorporação em vencimento, proventos de aposentadoria e pensões.

TÍTULO X – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 56. O enquadramento do atual ocupante de cargo, concursado, na sistemática instituída nesta lei, dar-se-á em cargo de atribuições correspondentes, de denominação igual ou equivalente.

Parágrafo único. Para efeito do enquadramento de que trata este artigo, somente é exigível habilitação para os cargos correspondentes a profissões regulamentadas, ficando dispensada esta exigência para os demais cargos.

Art. 57. O enquadramento dos atuais ocupantes de cargo efetivo será efetuado por Decreto, levando-se em conta as progressões já concedidas.

Art. 58. A remuneração do servidor é irredutível, mesmo que superior ao vencimentoprevisto nesta lei.

§1º. Caso o atual vencimento do servidor ultrapasse o valor estabelecido, perceberá ele a diferença a título de vantagem pessoal - VP.

§2º. Sobre a vantagem pessoal de que trata o parágrafo anterior, incidirão os mesmos índices dos reajustes gerais anuais.

TÍTULO XI – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 59. Aos servidores municipais do Sistema Único da Saúde se aplica o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Dom Expedito Lopes-PI.

Art. 60. Ficam extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Dom Expedito Lopes-PI.

Art. 61. Ficam extintos, automaticamente, os cargos instituídos por legislação anterior, que não constam dos anexos que integram esta Lei.

Art. 62. Integram a presente lei seus Anexos.

I. Anexo I: Quadro de Cargos de Provimento Efetivo;

II. Anexo II: Tabela de Progressão Funcional da Carreira de cada cargo;
III. Anexo III: Tabela de Vencimento;
IV. Anexo IV: Descrição dos Cargos;
V. Anexo V: Quadro de Correlação de Cargos Efetivos;
VI. Anexo VI: Ficha de avaliação de desempenho.

Art. 63. As despesas decorrentes do cumprimento da presente lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual vigente.

Art. 64. Os vencimentos previstos na Tabela dos anexos III serão devidos:
I. Progressão horizontal, por titulação, prevista no artigo 40, desta lei da Classe A para a Classe B, partir de Abril de 2023;
II. Progressão vertical, por tempo de serviço, prevista no artigo 45, no mês de Abril de 2022.

Art. 65. Fica extinto o cargo de Auxiliar de Enfermagem, a medida que vagarem.

Art. 66. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 67. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 259/2015 e suas alterações posteriores.

Gabinete do Prefeito, Dom Expedito Lopes-PI, aos 16 de Novembro Ide 2021.

Valmir Barbosa de Araújo
Prefeito Municipal

ANEXO I - QUADRO DE CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO			
Grupo/Funcional	**Cargo**	**Lotacionograma**	**Carga Horaria Semanal**
Auxiliar Técnico	Auxiliar de Enfermagem	002	40
Técnico Nível Médio	Técnico em Enfermagem	010	40
	Técnico em Saúde Bucal	004	40
Técnico Nível Superior	Enfermeiro	004	40
	Bioquímico	001	30
	Farmacêutico	001	40
	Fisioterapeuta	003	40
	Médico Generalista/Clinico Geral	003	40
	Médico Obstetra	002	20
	NutricionistaOdontólogo	001	40
	Odontólogo	003	40
	Psicólogo	001	20
Total de Vagas		**035**	

ANEXO II – TABELAS DE PROGRESSÃO HORIZONTAL

Grupo Funcional	Classe – A (1,00)	Classe – B (1,15)	Classe – C (1,30)	Classe – D (1,45)	Classe – E (1,60)
AuxiliarTécnico	Ensino Fundamental Completo.	Ensino Médio Profissionalizante de Técnico.	Curso de Capacitação de 300 horas na área de atuação.	Ensino Médio Profissionalizante de Técnico.	Ensino Superior.
Técnico Nível Médio	Ensino Médio Profissionalizante de Técnico.	Requisitos da Classe A + Curso de Capacitaçãode 300 horas na área de atuação.	Ensino Superior Específico Completo.	Requisitos da Classe C + Curso de Especialização na área de atuação de no mínimo 320 horas, com registro no MEC .	Mestrado o Doutorado.
Técnico Nível Superior	Ensino Superior Específico Completo.	Requisitos da Classe A + Curso de Capacitaçãode 300 horas na área de atuação.	Curso de Especialização na área de atuação de no mínimo 320 horas, com registro no MEC.	Mestrado.	Doutorado.

TABELA III – TABELA DE VENCIMENTOS

AUXILIAR DE ENFERMAGEM – 40 HORAS (vencimento mais gratificação por produtividade a ser definida em decreto)

Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) - 1,15	Classe (C) - 1,30	Classe (D) - 1,45	Classe (E) - 1,60
01.1,00-00 Anos	1.000,00	1.150,00	1.300,00	1.450,00	1.840,00
02.1,06-03 Anos	1.060,00	1.219,00	1.378,00	1.537,00	1.950,40
03.1,12-06 Anos	1.123,60	1.292,14	1.460,68	1.629,22	2.067,42
04.1,18-09 Anos	1.179,78	1.356,75	1.533,71	1.710,68	2.170,80
05.1,24-12 Anos	1.238,77	1.424,59	1.610,40	1.796,22	2.279,34
06.1,30-15 Anos	1.300,71	1.495,82	1.690,92	1.886,03	2.393,31
07.1,36-18 Anos	1.365,74	1.570,60	1.775,46	1.980,32	2.512,96
08.1,42-21 Anos	1.420,37	1.633,43	1.846,48	2.059,54	2.613,48
09.1,48-24 Anos	1.477,19	1.698,77	1.920,35	2.141,93	2.718,03
10.1,54-27 Anos	1.536,27	1.766,71	1.997,15	2.227,59	2.826,74
11.1,60-30 Anos	1.597,73	1.837,39	2.077,05	2.316,71	2.939,82
12.1,66-33 Anos	1.661,63	1.910,87	2.160,12	2.409,36	3.057,40

TÉCNICO EM ENFERMAGEM E TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL – 40 HORAS (vencimento mais gratificação por produtividade a ser definida em decreto)

Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) - 1,15	Classe (C) - 1,30	Classe (D) - 1,45	Classe (E) - 1,60
01.1,00-00 Anos	1.100.00	1.265,00	1.430,00	1.595,00	2.024,00
02.1,06-03 Anos	1.166,00	1.340,90	1.515,80	1.690,70	2.145,44
03.1,12-06 Anos	1.235,96	1.421,35	1.606,75	1.792,14	2.274,17
04.1,18-09 Anos	1.297,76	1.492,42	1.687,09	1.881,75	2.387,88
05.1,24-12 Anos	1.362,65	1.567,05	1.771,45	1.975,84	2.507,28
06.1,30-15 Anos	1.430,78	1.645,40	1.860,01	2.074,63	2.632,64
07.1,36-18 Anos	1.502,32	1.727,67	1.953,02	2.178,36	2.764,27
08.1,42-21 Anos	1.562,41	1.796,77	2.031,13	2.265,49	2.874,84
09.1,48-24 Anos	1.624,91	1.868,65	2.112,38	2.356,12	2.989,84
10.1,54-27 Anos	1.689,90	1.943,39	2.196,87	2.450,36	3.109,42
11.1,60-30 Anos	1.757,50	2.021,12	2.284,75	2.548,38	3.233,80
12.1,66-33 Anos	1.827,80	2.101,97	2.376,14	2.650,31	3.363,15

BIOQUIMICO, ENFERMEIRO, FARMACÊUTICO, FISIOTERAPEUTA, NUTRICIONISTA, ODONTÓLOGO – 40 HORAS (vencimento mais gratificação por produtividade a ser definida em decreto)					
Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) – 1,15	Classe (C) - 1,30	Classe (D) - 1,45	Classe (E) - 1,60
01.1,00-00 Anos	2.000,00	2.300,00	2.600,00	2.900,00	3.680.00
02.1,06-03 Anos	2.120,00	2.438,00	2.756,00	3.074,00	3.900,80
03.1,12-06 Anos	2.247,20	2.584,28	2.921,36	3.258,44	4.134,85
04.1,18-09 Anos	2.359,56	2.713,49	3.067,43	3.421,36	4.341,59
05.1,24-12 Anos	2.477,54	2.849,17	3.220,80	3.592,43	4.558,67
06.1,30-15 Anos	2.601,41	2.991,62	3.381,83	3.772,04	4.786,59
07.1,36-18 Anos	2.731,49	2.141,21	3.550,94	3.960,66	5.025,94
08.1,42-21 Anos	2.840,75	3.266,86	3.692,98	4.119,09	5.226,98
09.1,48-24 Anos	2.954,37	3.397,53	3.840,68	4.283,84	5.436,04
10.1,54-27 Anos	3.072,55	3.533,43	3.994,32	4.455,20	5.653,49
11.1,60-30 Anos	3.195,45	3.674,77	4.154,09	4.633,40	5.879,62
12.1,66-33 Anos	3.323,27	3.821,76	4.320,25	4.818,74	6.114,81

MÉDICO GENERALISTA, CLINICO GERAL E OBSTETRA – 20 VENDIMENTOS DESCRITOS ABAIXO E HORAS E 40 HS O DOBRO DO VENCIMENTO DESCRITO ABAIXO (vencimento mais gratificação por produtividade a ser definida em decreto)					
Nível/Classe	Classe (A) - 1,00	Classe (B) –1,15	Classe (C) - 1,30	Classe (D) - 1,45	Classe (E) - 1,60
01.1,00-00 Anos	4.000,00	4.600,00	4.600,00	5.800,00	7.359,99
02.1,06-03 Anos	4.240,00	4.876,00	4.876,00	6.148,00	7.801,59
03.1,12-06 Anos	4.494,40	5.168,56	5.168,56	6.516,88	8.269,69
04.1,18-09 Anos	4.719,12	5.426,99	5.426,99	6.842,72	8.683,17
05.1,24-12 Anos	4.955,08	5.698,34	5.698,34	7.184,87	9.117,34
06.1,30-15 Anos	5.202,83	5.983,25	5.983,25	7.544,10	9.573,20
07.1,36-18 Anos	5.462,97	6.282,42	6.282,42	7.921,31	10.051,85
08.1,42-21 Anos	5.681,49	6.533,71	6.533,71	8.238,16	10.453,93
09.1,48-24 Anos	5.908,75	6.795,06	6.795,05	8.567,69	10.872,09
10.1,54-27 Anos	6.145,10	7.066,87	.7.066,87	8.910,40	11.306,97
11.1,60-30 Anos	6.390,90	7.349,53	7.349,53	9.266,80	11.759,24
12.1,66-33 Anos	6.646,54	7.643,52	7.643,52	9.637,48	12.229,62

ANEXO IV - DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Cargo: **AUXILIAR DE ENFERMAGEM (Cargo em extinção)**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Curso, de nível fundamental, com curso especifico de auxiliar enfermagem, com Registro no COREN – Conselho Regional de Enfermagem.

ATRIBUIÇÕES: Auxilia o Técnico de Enfermagem nas suas funções de: Executar e supervisionar serviços de enfermagem, empregando processos de rotina e/ou específicos, para possibilitar a recuperação da saúde do paciente: controlar sinais vitais dos pacientes, observando a pulsação e utilizando aparelhos de asculta e pressão, para registrar anomalias; ministrar medicamentos e tratamentos aos pacientes internos, observando horários, posologia e outros dados, para atender a prescrições médicas; fazer curativos simples, utilizando suas noções de primeiros socorros ou observando prescrições, para proporcionar alívio ao paciente e facilitar a cicatrização de ferimentos, suturas e escoriações; auxiliar nos cuidados post-mortem, fazendo tamponamentos e preparando o corpo, para evitar secreções e melhorar a aparência do morto; atender a crianças e pacientes que dependem de ajuda, auxiliando na alimentação e higiene dos mesmos, para proporcionar-lhes conforto e recuperação mais rápida; preparar pacientes para consultas e exames, vestindo- os adequadamente e colocando-os na posição indicada, para facilitar a realização das operações mencionadas; preparar e esterilizar material e instrumental, ambientes e equipamentos, obedecendo a prescrições, para permitir a realização de exames, tratamentos, intervenções cirúrgicas e atendimento obstétrico; efetuar a coleta de material para exames de laboratório e a instrumentação em intervenções cirúrgicas, atuando sob a supervisão do enfermeiro, em caráter de apoio, para facilitar o desenvolvimento das tarefas de cada membro da equipe de saúde; registrar as tarefas executadas, as observações feitas e as reações ou alterações importantes, anotando-as no prontuário do paciente, para informar à equipe de saúde e possibilitar a tomada de providências imediatas.

- Quando integrante de equipe da Estratégia de Saúde da Família, tem as atribuições definidas pela Portaria GM/MS nº 2.488/2011.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidadede Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

CARGO: ENFERMEIRO.

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Enfermagem, com Registro no COREN – Conselho Regional de Enfermagem.
ATRIBUIÇÕES: Privativamente: Direção do órgão de enfermagem integrante da estrutura básica da instituição de saúde pública, e chefia de serviço e de unidade de enfermagem; Organização e direção dos serviços de enfermagem e de suas atividades técnicas e auxiliares; Planejamento, organização, coordenação, execução e avaliação dos serviços da assistência de enfermagem; Consultoria, auditoria e emissão de parecer sobre matéria de enfermagem; Consulta de enfermagem; Prescrição da assistência de enfermagem; Cuidados diretos de enfermagem a pacientes graves com risco de vida; Cuidados de enfermagem de maior complexidade técnica e que exijam conhecimentos científicos adequados e capacidade de tomar decisões imediatas; Como integrante de equipe de saúde da família: Participação no planejamento, execução e avaliação da programação de saúde; Participação na elaboração, execução e avaliação dos programas assistenciais de saúde; Prescrição de medicamentos previamente estabelecidos em programas de saúde pública e em rotina aprovada pela instituição de saúde; Participação em projetos de construção ou reforma de unidades de internação; Participação na elaboração de medidas de prevenção e controle sistemático de danos que possam ser causados aos pacientes durante a assistência de enfermagem; Participação na prevenção e controle das doenças transmissíveis em geral e nos programas de vigilância epidemiológica; Prestação de assistência de enfermagem à gestante, parturiente, puérpera e ao recém-nascido; Participação nos programas e nas atividades de assistência integral à saúde individual e de grupos específicos, particularmente daqueles prioritários; Acompanhamento da evolução e do trabalho de parto; Execução e assistência obstétrica em situação de emergência; Participação em programas e atividades de educação sanitária, visando à melhoria de saúde do indivíduo, da família e da população em geral; Participação nos programas de treinamento e aprimoramento de pessoal de saúde, particularmente nos programas de educação continuada; Participação na elaboração e na operacionalização do sistema de referência e contra-referência do paciente nos diferentes níveis de atenção à saúde; Participar do processo de territorialização e mapeamento da área de atuação da equipe, identificando grupos, famílias e indivíduos expostos a riscos, inclusive aqueles relativos ao trabalho, e da atualização contínua dessas informações, priorizando as situações a serem acompanhadas no planejamento local; Realizar o cuidado em saúde da população adscrita, prioritariamente no âmbito da unidade de saúde, no domicílio e nos demais espaços comunitários (escolas, associações entre outros), quando necessário; Realizar ações de atenção integral conforme a necessidade da saúde da população local, bem como as previstas nas prioridades e protocolos da gestão local; Garantir a integridade da atenção por meio da realização de ações de promoção à saúde, prevenção de agravos e curativas; e da garantia de atendimento da demanda espontânea, da realização das ações programáticas e de vigilância à saúde; Garantir a qualidade do registro das atividades nos sistemas nacionais de informação na Atenção Básica; Planejar, gerenciar, coordenar e avaliar ações desenvolvidas pelos ACS (Agente Comunitário de Saúde); Realizar palestras e ministrar cursos de prevenção à doenças quando solicitado pela Secretaria de Saúde ou pela Secretaria de Educação; Organizar e realizar grupos de apoio e orientação (Diabetes Mellitus, Hipertensão Arterial, gestantes, idosos, etc.) de acordo com a necessidade; Gerenciar a unidade como um todo (materiais, equipamentos e equipe); Realizar visitas domiciliares; Prestar acolhimento e assistência humanizados ao paciente e familiares; Realizar a coleta do exame citopatológico de colo uterino; Supervisionar, coordenar e realizar atividades de educação permanente dos Agentes Comunitários de Saúde, equipe de enfermagem e limpeza; Realizar as demais atividades inerentes à profissão.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização,Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **FARMACÊUTICO**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Fármacia, com Registro no CRF – Conselho Regional de Farmácia.
ATRIBUIÇÕES: Desempenho de funções de farmacopeicas; - Realizar atividades inerentes à profissão em: a) Depósitos de produtos farmacêuticos de qualquer natureza; b) Farmácia Municipal; c) Farmácia Itinerante; Verificação técnica de empresas, estabelecimentos, setores, fórmulas, produtos, processos e métodos farmacêuticos ou de natureza farmacêutica com o objetivo de qualificar fornecedores, realizando inspeção em suas dependências se necessário; Direção, assessoramento, responsabilidade técnica e o desempenho de funções especializadas exercidas em: a) órgãos ou laboratórios de análises clínicas ou de saúde pública ou seus departamentos especializados; Executar tarefas diversas relacionadas com a composição e fornecimento de medicamentos e outros preparados semelhantes, valendo-se de técnicas e aparelhos especiais e baseando-se em fórmulas estabelecidas, para atender a receitas médicas e odontológicas; Analisar produtos farmacêuticos acabados e em fase de elaboração, ou seus insumos, valendo-se de métodos químicos, para verificar qualidade, teor, pureza e quantidade de cada elemento; Fazer análises clínicas de exsudatos e transudatos humanos, como sangue, urina, fezes, líquor, saliva e outros, valendo-se de diversas técnicas específicas, para complementar o diagnóstico de doenças; Assessorar autoridades superiores, preparando informes e documentos sobre legislação e assistência farmacêutica, a fim de fornecer subsídio para a elaboração de ordens de serviço, portarias, pareceres e manifestos; Realizar análises clínicas, seguindo os programas de saúde pública; Realizar as demais atividades inerentes à profissão.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **BIOQUÍMICO**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Bioquímica, com Registro no CRF – Conselho Regional de Farmácia.

ATRIBUIÇÕES: Desempenho de funções de dispensação ou manipulação de fórmulas magistrais - Realizar atividades inerentes à profissão em: Executar tarefas diversas relacionadas com a composição e fornecimento de medicamentos e outros preparados semelhantes, valendo-se de técnicas e aparelhos especiais e baseando-se em fórmulas estabelecidas, para atender a receitas médicas e odontológicas; Fazer a manipulação dos insumos farmacêuticos, como medição, pesagem e mistura, utilizando instrumentos especiais e fórmulas químicas, para atender à produção de remédios e outros preparados; Subministrar produtos médicos e cirúrgicos, seguindo o receituário médico, para recuperar ou melhorar o estado de saúde de pacientes; Controlar entorpecentes e produtos equiparados, anotando sua venda em mapas, guias e livros, segundo os receituários devidamente preenchidos, para atender aos dispositivos legais; Analisar produtos farmacêuticos acabados e em fase de elaboração, ou seus insumos, valendo-se de métodos químicos, para verificar qualidade, teor, pureza e quantidade de cada elemento; Fazer análises clínicas de exsudatos e transudatos humanos, como sangue, urina, fezes, líquor, saliva e outros, valendo-se de diversas técnicas específicas, para complementar o diagnóstico de doenças; Assessorar autoridades superiores, preparando informes e documentos sobre legislação e assistência farmacêutica, a fim de fornecer subsídio para a elaboração de ordens de serviço, portarias, pareceres e manifestos; Realizar análises clínicas, seguindo os programas de saúde pública; Realizar as demais atividades inerentes à profissão.
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **FISOTERAPEUTA**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Fisioterapia, com Registro no CREFITO – Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional.

ATRIBUIÇÕES: Atribuições gerais: Prestar assistência fisioterapêutica Ambulatorial; Elaborar o Diagnóstico Cinesiológico Funcional, prescrever, planejar, ordenar, analisar, supervisionar e avaliar os projetos fisioterapêuticos, a sua eficácia, a sua resolutividade e as condições de alta do cliente submetido a estas práticas de saúde.

Atribuições específicas em Ambulatórios: Avaliar o estado funcional do cliente, a partir da identidade da patologia clínica intercorrente, de exames laboratoriais e de imagens, da anamnese funcional e exame da cinesia, funcionalidade e sinergismo das estruturas anatômicas envolvidas; Elaborar o Diagnóstico Cinesiológico Funcional, planejar, organizar, supervisionar, prescrever e avaliar os projetos terapêuticos desenvolvidos nos clientes; Estabelecer rotinas para a assistência fisioterapêutica, fazendo sempre as adequações necessárias; Solicitar exames complementares para acompanhamento da evolução do quadro funcional do cliente, sempre que necessário e justificado; Recorrer a outros profissionais de saúde e/ou solicitar pareceres técnicos especializados, quando necessário; Reformular o programa terapêutico sempre que necessário; Registrar no prontuário do cliente, as prescrições fisioterapêuticas, sua evolução, as intercorrências e as condições de alta da assistência fisioterapêutica; Integrar a equipe multiprofissional de saúde, sempre que necessário, com participação plena na atenção prestada ao cliente; Desenvolver estudos e pesquisas relacionados a sua área de atuação; Colaborar na formação e no aprimoramento de outros profissionais de saúde, orientando estágios e participando de programas de treinamento em serviço; Efetuar controle periódico da qualidade e da resolutividade do seu trabalho; Elaborar pareceres técnicos especializados sempre que solicitados.
Atribuições na Saúde Coletiva: Educação, prevenção e assistência fisioterapêutica coletiva, na atenção primária em saúde; Participar de equipes multiprofissionais destinadas a planejar, implementar, controlar e executar políticas, programas, cursos, pesquisas ou eventos em Saúde Pública; Contribuir no planejamento, investigação e estudos epidemiológicos; Promover e participar de estudos e pesquisas relacionados a sua área de atuação; Integrar os órgãos colegiados de controle social; Participar de câmaras técnicas de padronização de procedimentos em saúde coletiva; Avaliar a qualidade, a eficácia e os riscos a saúde decorrentes de equipamentos eletro-eletrônicos de uso em Fisioterapia.
Atribuições nas Ações Básicas de Saúde: Participar de equipes multiprofissionais destinadas ao planejamento, a implementação, ao controle e a execução de projetos e programas de ações básicas de saúde; Promover e participar de estudos e pesquisas voltados a inserção de protocolos da sua área de atuação, nas ações básicas de saúde; Participar do planejamento e execução de treinamentos e reciclagens de recursos humanos em saúde; Participar de órgãos colegiados de controle social.
Atribuições em Fisioterapia do Trabalho: Promover ações terapêuticas preventivas a instalações de processos que levam a incapacidade funcional laborativa; Analisar os fatores ambientais, contributivos ao conhecimento de distúrbios funcionais laborativos; Desenvolver programas coletivos, contributivos à diminuição dos riscos de acidente de trabalho.
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **MÉDICO GENERALISTA E CLINICO GERAL**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Medicina, comRegistro no CRM – Conselho Regional de Medicina.
ATRIBUIÇÕES: Exercer atividades profissionais da área da Saúde correspondentes à sua especialidade, tais como diagnósticos, prescrição de medicamentos, tratamentos clínicos preventivos ou profiláticos, exames pré-admissionais de candidatos nomeados para cargos públicos na Administração Municipal, perícias para fins de concessão de licenças e aposentadorias, observadas as normas de segurança e higiene do trabalho; Executar atividades de vigilância à Saúde; Participar do planejamento, coordenação e execução de programas, estudos, pesquisas e outras atividades de saúde; Participar do planejamento da assistência à saúde, articulando-se com as diversas instituições para implementação das ações integradas; Participar do planejamento, elaboração e execução de programas de treinamentos em serviço e de capacitação de recursos humanos; Participar e realizar reuniões e práticas educativas junto à comunidade; Integrar equipe multiprofissional, promovendo a operacionalização dos serviços, para assegurar o efetivo atendimento às necessidades da população; Quando integrante de equipe da Estratégia de Saúde da Família, tem as atribuições definidas pela Portaria GM/MS nº 2.488/2011; Realizar as demais atividades inerentes à profissão.
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **MÉDICO OBSTETRA**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Medicina, comRegistro no CRM – Conselho Regional de Medicina.
ATRIBUIÇÕES: Compreende as atribuições definidas através dos atos legislativos que regulamentam a profissão. realizar exames ginecológicos que incluem exames de mamas e exame especular, diagnosticando anomalias e infecções existentes, medicando e/ou encaminhando para novos exames. realizar a coleta de material preventivo do câncer (coleta de citologia oncótica); executar cauterizações de colo de útero com criocautério; realizar o planejamento familiar, através de palestras e explanações a respeito dos métodos existentes na unidade de saúde e fornecendo o material quando solicitado. realizar investigações de esterilidade conjugal através de exames. participar de equipe multiprofissional, elaborando ou adequando programas, normas e rotinas, visando a sistematização e melhoria da qualidade das ações de saúde prestadas; realizar exame pré-natal, diagnosticando a gravidez, solicitando os exames de rotina e verificando pressão, peso, altura uterina e batimentos

cardíacos fetais; avaliar a gestante mensalmente, até o 7º mês, quinzenalmente no 8º mês e semanalmente até o parto; realizar diagnóstico precoce da gestação de alto risco. executar avaliaçãode vitalidade fetal através de estímulo sonoro para ver se há desenvolvimento ideal do feto. Realizar

consulta pós-parto indicando método contraceptivo, se necessário; fornecer referência hospitalar para parto. executar outras atribuições afins.
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização,Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **NUTRICIONISTA**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Nutrição, com Registro no CRN – Conselho Regional de Nutrição.

ATRIBUIÇÕES: Planejamento, organização, direção, supervisão e avaliação de serviços de alimentação e nutrição; Planejamento, coordenação, supervisão e avaliação de estudos dietéticos; Auditoria, consultoria e assessoria em nutrição e dietética; Assistência e educação nutricional a coletividades ou indivíduos, sadios ou enfermos, em instituições públicas e em consultório de nutrição e dietética; Assistência dietoterápica hospitalar, ambulatorial e a nível de consultórios de nutrição e dietética, prescrevendo, planejando, analisando, supervisionando e avaliando dietas para enfermos; Elaboração de informes técnico-científicos; assistência e treinamento especializado em alimentação e nutrição; Controle de qualidade de gêneros e produtos alimentícios; Prescrição de suplementos nutricionais, necessários à complementação da dieta; Solicitação de exames laboratoriais necessários ao acompanhamento dietoterápico; participação em inspeções sanitárias relativas a alimentos; planejamento, organização, direção, supervisão e avaliação da merenda escolar e da alimentação de pacientes internados; planejar, coordenar e supervisionar serviços ou programas de nutrição e alimentação da coletividade no âmbito da saúde pública, desenvolvendo campanhas educativas e outras atividades correlatas, a fim de contribuir para a criação de hábitos e regimes alimentares adequados entre a população e conseqüente melhoria da saúde coletiva: examinar o estado de nutrição do indivíduo ou do grupo, avaliando os diversos fatores relacionados com problemas de alimentação, como classe social, meio de vida e outros, para aconselhar e instruir a população; proceder ao planejamento e elaboração de cardápios e dietas especiais, baseando-se na observação da aceitação dos alimentos pelos comensais e no estudo dos meios e técnicas de introdução gradativa de produtos naturais mais nutritivos e econômicos, para oferecer refeições balanceadas; programar e desenvolver o treinamento, em serviço, do pessoal auxiliar de nutrição, realizando entrevistas e reuniões e observando o nível de rendimento, de habilidade, de higiene e de aceitação dos alimentos pelos comensais, para racionalizar e melhorar o padrão técnico dos serviços; orientar o trabalho do pessoal auxiliar, supervisionando o preparo, distribuição das

refeições, recebimento dos gêneros alimentícios, sua armazenagem e distribuição, para possibilitar um melhor rendimento do serviço; atuar no setor de nutrição dos programas de saúde, planejando e auxiliando sua preparação, para atender às necessidades de grupos particulares ou da coletividade; preparar programas de educação e de readaptação em matéria de nutrição, avaliando a alimentação de coletividades sadias e enfermas, para atender às necessidades individuais do grupo e incutir bons hábitos alimentares; zelar pela ordem e manutenção de boas condições higiênicas, inclusive a extinção de moscas e insetos em todas as áreas e instalações relacionadas com o serviço de alimentação, orientando e supervisionando os funcionários e providenciando recursos adequados, para assegurar a confecção de alimentação sadia; promover o conforto e a segurança do ambiente de trabalho, dando orientações a respeito, para prevenir acidentes; Participar de comissões e grupos de trabalho encarregados da compra de gêneros alimentícios, alimentos semipreparados e refeições preparadas, aquisição de equipamentos, maquinaria e material específico, emitindo opiniões de acordo com seus conhecimentos teóricos e práticos, para garantir regularidade no serviço; elaborar mapa dietético, verificando, no prontuário dos doentes, a prescrição da dieta, dados pessoais e o resultado de exames de laboratório, para estabelecer tipo de dieta e distribuição e horário da alimentação de cada enfermo; realizar outras atividades referente à profissão.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **ODONTÓLOGO**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Odontologia, com Registro no CRO – Conselho Regional de Odontologia.

ATRIBUIÇÕES: Exercer as atividades privativas de Odontólogo, conforme regulamentação da profissão; prescrever e aplicar especialidades farmacêuticas de uso interno e externo, indicadas em Odontologia; proceder à perícia odontológica em sede administrativa; aplicar anestesia local e truncular; coordenar as atividades de laboratório de prótese, aparelhagem e instalação adequadas para pesquisas e análises clínicas, relacionadas com os casos específicos de sua especialidade, bem como aparelhos de Raios X, para diagnóstico, e aparelhagem de odontologia; realizar palestras e ministrar cursos de saúde bucal e prevenção de doenças relacionadas à sua área quando solicitado pela Secretaria de Saúde ou pela Secretaria de Educação; quando integrante de equipe da Estratégia de Saúde da Família, tem as atribuições definidas pela Portaria GM/MS nº 2.488/2011; realizar pareceres sobre casos atendidos, quando solicitado.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **PSICÓLOGO**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Formação em curso superior de graduação em Psicologia, com Registro no CRP - Conselho Regional de Psicologia.

ATRIBUIÇÕES: Proporcionar a prevenção de doenças e reduzir os problemas psicológicos e físicos nos pacientes; identificar os **fatores psicológicos que podem levar ao adoecimento** e indicar as mudanças de comportamento necessárias para a manutenção da saúde.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **TÉCNICO EM ENFERMAGEM**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.

REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Ensino Médio Completo. Curso Técnico em Enfermagem, com Registro no COREN - Conselho Regional de Enfermagem.

ATRIBUIÇÕES: Assistir ao Enfermeiro: a) no planejamento, programação, orientação e supervisão das atividades de assistência de enfermagem; b) na prestação de cuidados diretos de enfermagem a pacientes em estado grave; c) na prevenção e controle das doenças transmissíveis em geral em programas de vigilância epidemiológica; d) na prevenção e no controle sistemático da infecção hospitalar; e) na prevenção e controle sistemático de danos físicos que possam ser causados a pacientes durante a assistência de saúde; f) na execução dos programas e nas atividades de assistência integral à saúde individual e de grupos específicos, particularmente daqueles prioritários e de alto risco; g) na execução dos programas de higiene e segurança do trabalho e de prevençãode acidentes e de doenças profissionais e do trabalho; Executar atividades de assistência de enfermagem, excetuadas as privativas do enfermeiro; Integrar a equipe de saúde; Executar e supervisionar serviços de enfermagem, empregando processos de rotina e/ou específicos, para possibilitar a proteção e recuperação da saúde do paciente: Executar diversas tarefas de enfermagem, como administração de sangue e plasma, controle de pressão venosa, monitorização e aplicação de respiradores artificiais, prestação de cuidados de conforto, movimentação ativa e passiva e de higiene pessoal, aplicação de diálise peritonial, gasoterapia, cateterismo, instilações, lavagens de estômago, vesicais e outros tratamentos, valendo-se dos seus conhecimentos técnicos, para proporcionar o maior grau possível de bem-estar físico, mental e social aos pacientes; executar tarefas complementares ao tratamento médico especializado, em casos de cateterismos cardíacos, transplante de órgãos, hemodiálise e outros, preparando o paciente, o material e o ambiente, para assegurar maior eficiência na realização dos exames e tratamentos; Efetuar testes de sensibilidade, aplicando substâncias alergênicas e fazendo leituras das reações, para obter subsídios e diagnósticos; Fazer curativos, imobilizações especiais e tratamento em situações de emergência, empregando técnicas usuais ou específicas, para atenuar as conseqüências dessas situações; Adaptar o paciente ao ambiente hospitalar e aos métodos terapêuticos que lhe são aplicados, realizando entrevistas de admissão, visitas diárias e orientando-o, para reduzir sua sensação de insegurança e sofrimento e obter sua colaboração no tratamento; Prestar cuidados post mortem como enfaixamentos e tamponamentos, utilizando algodão, gaze e outros materiais, para evitar eliminação de secreções e melhorar a aparência do cadáver; Proceder à elaboração, execução ou supervisão e avaliação de planos de assistência a pacientes geriátricos, observando-os sistematicamente, realizando entrevistas e prestando cuidados diretos aos mesmos, para auxiliá-los nos processos de adaptação e reabilitação; Requisitar e controlar entorpecentes e psicotrópicos, apresentando a receita médica devidamente preenchida e dando saída no "livro de controle", para evitar desvios dos mesmos e atender às disposições legais; Registrar as observações, tratamentos executados e ocorrências verificadas em relação ao paciente, anotando-as no prontuário hospitalar, ficha de ambulatório, relatório de enfermagem da unidade ou relatório geral, para documentar a evolução da doença e possibilitar o controle da saúde; Colaborar em estudos de controle e previsãode pessoal e material necessários às atividades; Planejar e administrar serviços em unidade de enfermagem ou instituições de saúde; Quando integrante de equipe da Estratégia de Saúde da Família, tem as atribuições definidas pela Portaria GM/MS nº 2.488/2011; Realizar as demais atividades inerentes à profissão.

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

Cargo: **TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL**

FORMA DE PROVIMENTO: Ingresso por concurso público de provas ou provas e títulos.
REQUISITOS PARA PROVIMENTO: Curso, de nível médio, Técnico em Saúde Bucal, com Registrono CRO (Conselho Regional Odontologia).
ATRIBUIÇÕES: Participar do treinamento e capacitação de Auxiliar em Saúde Bucal e de agentes multiplicadores das ações de promoção à saúde; participar das ações educativas atuando na promoção da saúde e na prevenção das doenças bucais; participar na realização de levantamentos e estudos epidemiológicos, exceto na categoria de examinador; ensinar técnicas de higiene bucal e realizar a prevenção das doenças bucais por meio da aplicação tópica do flúor, conforme orientação do cirurgião-dentista; fazer a remoção do biofilme, de acordo com a indicação técnica definida pelo cirurgião-dentista; supervisionar, sob delegação do cirurgião-dentista, o trabalho dos auxiliares de saúde bucal; realizar fotografias e tomadas de uso odontológicos exclusivamente em consultórios ou clínicas odontológicas; inserir e distribuir no preparo cavitário materiais odontológicos na restauração dentária direta, vedado o uso de materiais e instrumentos não indicados pelo cirurgião-dentista; proceder à limpeza e à anti-sepsia do campo operatório, antes e após atos cirúrgicos, inclusive em ambientes hospitalares; remover suturas; aplicar medidas de biossegurança no armazenamento, manuseio e descarte de produtos e resíduos odontológicos; realizar isolamento do campo operatório; exercer todas as competências no âmbito hospitalar, bem como instrumentar o cirurgião-dentista em ambientes clínicos e hospitalares; quando integrante de equipe da Estratégia de Saúde da Família, tem as atribuições definidas pela Portaria GM/MS nº 2.488/2011.
COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Assiduidade, Aptidão, Autodesenvolvimento, Capacidade de Iniciativa, Cooperação, Dedicação ao Serviço, Disciplina, Eficiência, Ética Profissional, Organização, Percepção, Produtividade, Qualidade do Trabalho, Responsabilidade e Sociabilidade.

ANEXO V - QUADRO DE CORRELAÇÃO DE CARGOS EFETIVOS DA SAÚDE

CORRELAÇÃO DE CARGOS	
LEI ANTERIOR	PCCV SAÚDE
Enfermeiro	Enfermeiro
Bioquímico	Bioquímico
Médico Generalisata/Clinico Geral	Médico Generalista/Clinico Geral
Médico Obstetra	Médico Obstetra
Odontólogo	Odontólogo
Psicólogo	Psicólogo

ANEXO VI – FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

FICHA DE AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:

NOME:_____ **CARGO:**_____ **UNIDADE DE LOTAÇÃO:** _____**MATRÍCULA:** _____

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR:
NOME:_____ **CARGO/FUNÇÃO:**_____
MATRÍCULA: _____

PERÍODO DE AVALIAÇÃO:_____/_____/_____a_____/_____/_____

FATOR	ESPECIFICAÇÃO	PONTUAÇÃO
I. ASSIDUIDADE	Avalia a frequência com que o servidor compareceu ao trabalho.	Serão valorizadas de zero a dezesseis pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, nove pontos para o conceito Bom, doze pontos para o conceito Ótimo e dezesseis pontos para o conceito Excelente; PONTUAÇÃO: _____
II. PONTUALIDADE	Avalia à frequência com que o servidor demonstrou cumprir o horário de trabalho.	Serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimoe quatorze pontos para o conceito Excelente. PONTUAÇÃO: _____
III. PRODUTIVIDADE	Avalia a habilidade de desenvolver trabalhos e obter resultados com o menor custo possível, considerando a quantidade, o cumprimento de prazos e de ordens recebidas e o atingimento de objetivos ou metas.	Serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente. PONTUAÇÃO:_____
IV. SENSO DE DISCIPLINA	Agir e trabalha obedecendo às determinações e às regras estabelecidas.	Senso de disciplina: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente. PONTUAÇÃO:_____

V. CAPACIDADE DE INICIATIVA E COOPERAÇÃO.	Capacidade de dar impulso a uma ação, buscar saídas, procurar novas oportunidades.	Serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente. PONTUAÇÃO:_____
VI. CAPACIDADE DE APRENDIZADO E DESENVOLVIMENTO	Avalia a aptidão demonstrada para tomar decisões e a dedicação do avaliado no desempenho de suas atribuições e na resolução de problemas de rotina ou imprevistos, sua capacidade para buscar e apontar alternativas ou novos padrões de desempenho para solucionar questões que excedem os procedimentos de rotina, assim como para apresentar propostas novas e assumir desafios e responsabilidades de forma independente, realizar as tarefas sem que haja pedido de outros servidores ou chefia.	Serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente. PONTUAÇÃO:_____
VII. ASPECTOS OBSERVÁVEIS DE SEU GRAU DE RESPONSABILIDADE E PROBIDADE.	Assumo com determinação os compromissos de meu trabalho demonstrando seriedade na busca por resultados.	Serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente. PONTUAÇÃO:_____
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS PELO SERVIDOR		

Em, / /	Em, / /
.....	.....
Assinatura do Avaliador	Ciência do Avaliado