PROJETO DE LEI Nº XXI/2018

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Milagres e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MILAGRES, ESTADO DE CEARÁ, no uso de suas atribuições conferidas, pelo art. 30, inciso I, da Constituição Federal de 1988, e pela Lei Orgânica do Município, submete para apreciação e aprovação da Câmara Municipal de Milagres o presente PROJETO DE LEI.

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I
Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação

Art. 1º - Fica instituído o **Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR**, para os servidores integrantes da Secretaria de Saúde do Município de Milagres, nos termos desta lei que consolida os princípios básicos a serem observados para o seu desenvolvimento e implantação.

Seção II
Dos Princípios e Objetivos

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração aqui estabelecido tem como princípios básicos:

I – orientar a organização dos trabalhadores da Secretaria de Saúde de Milagres em estrutura de carreira, observando os requisitos de valorização e alocação profissional, conforme a necessidade da gestão municipal, de forma a contemplar as demandas dos servidores públicos efetiva por carreira;

II- valorizar os servidores públicos efetivos através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, como forma de também ampliar e qualificar o atendimento à população;

III- incentivar ações permanentes de qualificação dos servidores públicos efetivos, visando o reconhecimento do mérito funcional;

IV- mobilidade, nos limites legais vigentes, favorecendo a prestação de serviços públicos de excelência;

V- compatibilizar a Administração Municipal de Milagres com as exigências da administração pública moderna.

Art. 3º - O Plano objetiva propiciar trajetória profissional de crescimento contínuo aos servidores municipais, visando sua valorização e evolução funcional, bem como, elevação do nível de qualidade dos serviços públicos prestados à população.

Seção III
Dos Conceitos Fundamentais

Art. 4º - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I. **Plano de Cargos Carreiras e Remuneração:** o instrumento que define as alternativas de oportunidades futuras do servidor e as regras de evolução funcional na carreira da estrutura de cargos definida em lei, que integram a estrutura organizacional do quadro de pessoal efetivo da Secretaria Municipal de Saúde de Milagres;

II. **Cargo**: é a unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por lei, organizado em carreira, remunerado pelos cofres públicos municipais, providos por concurso público, denominação própria, número certo e provimento em caráter efetivo;

III. **Função**: cada uma das células de atribuições e responsabilidades em que pode estar subdividido um cargo, atendida sua natureza primária, mantidas as características de criação por Lei.

IV. **Cargos Isolados**: cargos que não se constituem em carreira;

V. **Carreira**: a trajetória profissional que define a evolução funcional do servidor estabelecida para cada um dos cargos efetivos abrangidos por esta Lei, organizados conforme as suas especialidades, referências e níveis de remuneração;

VI. **Nível de Complexidade**: caracterização do desdobramento das diversas carreiras de cada cargo;

VII. **Competência**: agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes, seguindo critérios previamente conhecidos, que se manifestam através da formação, aperfeiçoamento e qualificação do profissional e o seu comportamento de modo a contribuir para o alcance do resultado desejado;

VIII. **Desempenho:** define o compromisso com o interesse público mediante a análise da Pontualidade e Assiduidade, bem como, pelo alcance do resultado esperado no trabalho durante o exercício da função;

IX. **Formulário de Avaliação de desempenho**: instrumento no qual estão contidos os registros referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam mérito do servidor, para que possa ser conduzido profissionalmente a patamares mais elevados de complexidade, no que se refere a progressão salarial por competência e promoção por desempenho e desta forma objetivando a realização da ascensão profissional;

X. **Tabela de Referência:** tabela numérica, composta de indicativo de classe e referência salarial, que traz o vencimento base sobre o qual incidirão os cálculos de vantagens adicionais de remuneração;

XI. **Padrão Inicial**: remuneração inicial de cada cargo;

XII. **Padrão**: letra que identifica a posição na faixa de remuneração correspondente ao vencimento básico nas diversas áreas de atuação;

XIII. **Progressão**: passagem do servidor de uma faixa salarial para outra, imediatamente superior, dentro do mesmo cargo a que pertence de acordo com os critérios exigidos nesta Lei, realizada a partir da **Avaliação de Competência** com acréscimo do Adicional equivalente ao percentual de que trata o

Inciso XV abaixo, para os casos de progressão desde que preencham as condições financeiras do Município;

XIV. **Promoção**: reajuste salarial do servidor de acordo com os critérios exigidos nesta Lei, realizada a partir da **Avaliação de Desempenho** com acréscimo do Adicional equivalente ao percentual de que trata o Inciso XV abaixo, para os casos de promoção desde que atendidas as condições financeiras do Município;

XV. **Percentual de Reajuste**: índice aplicável ao padrão em que se encontra o servidor.

a) aplicar-se-á no percentual de 15% (quinze por cento), 12% (doze por cento) e 9% (nove por cento) para os casos de progressão por competência nos Grupos Ocupacionais de Nível Superior;

b) aplicar-se-á no percentual de 12% (doze por cento) para os casos de progressão por competência nos Grupos Ocupacionais de Nível Técnico e Médio, limitando-se ao percentual de 36% (trinta e seis por cento) do salário base;

c) aplicar-se-á no percentual de 3% (três por cento) para os casos de promoção por desempenho para os Grupos Ocupacionais Médio, Técnico e Superior. Nos casos em que houver mudança de nível incidirá o percentual de 5% para os Grupos Ocupacionais de Nível Superior;

XVI. **Avaliação do Desenvolvimento Funcional**: ação instituída pela Administração Municipal através de Decreto, para a avaliação dos servidores efetivos que preencham as condições exigidas nesta Lei, classificados em dois tipos:

a) **Avaliação de Competência:** com periodicidade mínima de 02 anos, avalia os servidores do município com vistas a conceder a Progressão de Carreira do Servidor;
b) **Avaliação de Desempenho:** com periodicidade mínima de 01 ano, avalia os servidores do município com vistas a conceder a Promoção Salarial do Servidor.

XVII. **Procedimento de Transição**: ação de natureza transitória, através do qual é possibilitada a passagem do servidor da Parte Especial para a Parte Permanente do Quadro, quando cumpridas as exigências criadas para os cargos transformados em virtude desta Lei;

XVIII. **Quadro de Pessoal Efetivo**: relação dos efetivos do município, composto de:

a) **Parte Permanente:** compreendida pelos servidores que atendam a todos os requisitos previstos nesta Lei, para o exercício do cargo em que foram investidos, em caráter definitivo;
b) **Parte Especial:** compreendida pelos servidores que no momento da implantação desta Lei não preencham todos os requisitos previstos para o exercício do cargo em que foram investidos, bem como pelos servidores ocupantes dos cargos extintos;

XIX. **Remuneração**: faixa de vencimentos expressos em moeda corrente, aplicável aos cargos a título de retribuição financeira.

Art. 5º - Os cargos de carreira da Parte Permanente do Quadro de Pessoal, com níveis de vencimentos estão distribuídos por grupos ocupacionais no Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. A carga horária e o quantitativo de vagas dos respectivos cargos serão regulamentados por Lei específica, quando da necessidade de novas vagas para realização de concurso.

Art. 6º - Os cargos isolados inseridos na Parte Especial do Quadro de Pessoal, estão constando no Anexo I desta Lei, cuja extinção ocorrerá automaticamente quando da vacância.

CAPÍTULO II
ÁREAS DE ATUAÇAO E ESTRUTURA DE CARGOS

Art. 7º - O quadro de pessoal permanente da Secretaria Municipal de Saúde de Milagres divide-se em 03 (três) Grupos Ocupacionais, com 16 (dezesseis) padrões e 4 (quatro) níveis nas referências: Grupo Ocupacional de Nível Superior, Grupo Ocupacional de Nível Técnico e Grupo Ocupacional de Nível Médio.

Art. 8º - A forma de cargo, aqui estabelecida, respeita os requisitos constitucionais no tocante à investidura no cargo por meio de Concurso Público, nos termos do art. 37, II da Constituição Federal de 1988, e a respectiva formação acadêmica, no nível fundamental, médio, técnico e superior de acordo com a legislação municipal pertinente à matéria.

Art. 9º - A mudança do empregado de uma carreira diferente da formação acadêmica de contratação via Concurso Público, somente poderá ocorrer mediante a aprovação e classificação em outro Concurso Público, dentro do limite de vagas aprovadas e ofertadas em edital.

Art. 10 - Os candidatos aprovados em concurso público cumprirão estágio probatório, na forma definida pelo Estatuto dos servidores do município e de acordo com a Constituição Federal, devendo atender às regras específicas estabelecidas no regulamento da referida Lei.

Art. 11 - O ingresso do servidor, de que trata o artigo anterior, dar-se-á, obrigatoriamente, no nível de referência inicial do cargo, conforme tabela salarial do grupo ocupacional que integrar.

CAPÍTULO III
DA INVESTIDURA

Art. 12 - A investidura nos cargos regidos por esta Lei dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos na Parte Permanente, no Padrão Inicial correspondente ao cargo pretendido, exceto para os concursos em vigor na data da publicação desta Lei, cuja investidura se dará de acordo com a remuneração correspondente ao Padrão definido para o respectivo Nível de Complexidade conforme especificado no Anexo IV.

Art. 13 - Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos:

I - **Profissional de Nível Médio (PNM):** Ensino Médio completo, convencional ou EJA médio, na forma prevista no Anexo III;

II - **Profissional de Nível Técnico (PNT):** Ensino Médio Técnico completo, compatível com a função, na forma prevista no Anexo III

III -**Profissional de Nível Superior (PNS):** Ensino Superior completo, compatível com a função, na forma prevista no Anexo III.

Art. 14 - O edital do concurso público deverá definir as regras específicas para participação e aprovação, contendo obrigatoriamente:

I – a fixação das etapas para o certame, bem como as respectivas fases distintas;

II – o limite de candidatos classificados em cada etapa, que poderão participar das etapas posteriores.

CAPÍTULO IV
DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 15 - A política de Cargos, Carreira e Remuneração de todos os servidores municipais, compete ao Executivo Municipal.

Parágrafo único. A gestão de Carreiras, Cargos e Remuneração, mencionada no *caput* deste artigo, compete à Secretaria Municipal de Administração e aos órgãos correspondentes das Autarquias.

Sessão I
Da Avaliação de Desenvolvimento Funcional

Art. 16 - Fica criada a sistemática de Avaliação de Desenvolvimento Funcional como instrumento que objetiva o desenvolvimento funcional dos servidores públicos e orienta suas possibilidades de crescimento, refletindo as expectativas e necessidades da Administração.

Art. 17 - A sistemática abrange:

I – o processo de avaliação de competência e de desempenho;

II – os programas de qualificação profissional;

III – as demais ações desenvolvidas pela Administração para o alcance de seus objetivos.

§ 1°. A avaliação de competência poderá ser utilizada para:

I – acompanhamento profissional;

II – desenvolvimento na carreira;

IV – progressão salarial.

§ 2°. A avaliação de desempenho poderá ser utilizada para:

I – acompanhamento profissional;

III – programas de capacitação;

IV – promoção salarial.

§ 3°. A avaliação de competência será formulada considerando as especificidades dos Cargos e seus respectivos níveis de complexidade, conforme descritos no Anexo III e terá seu conteúdo e valoração de acordo com:

I – autonomia e áreas de atuação/responsabilidade;

II – solução de problemas e aplicação do conhecimento.

§ 4º. A avaliação de desempenho será formulada considerando as especificidades dos Grupos Ocupacionais e terá seu conteúdo e valoração fixados no decreto regulamentador da presente Lei.

Seção II
Da Progressão Salarial

Art. 18 - A progressão salarial, conforme descrita no Inciso XIII do Art. 4º desta Lei, abrangerá os servidores ativos, pertencentes à parte Permanente do Quadro de Pessoal, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - número de faltas injustificadas anotado em ficha funcional não superior a 03 (três) faltas nos 12 (doze) meses anteriores à publicação do decreto que regulamenta do Processo de Avaliação;

II - inexistência de penalidade administrativa formalmente aplicada, nos 12 (doze) meses anteriores à publicação do decreto supracitado, mediante processo administrativo disciplinar (PAD), garantido o amplo direito de defesa e contraditório;

III – está no efetivo exercício na Secretaria Municipal de Saúde de Milagres;

§ 1º. Os servidores efetivos que à época do procedimento de progressão salarial estiverem desempenhando funções de confiança, serão avaliados dentro da função que estiverem executando.

§ 2º. As progressões salariais ocorrerão na periodicidade descrita no inciso XVIII do artigo 4º desta Lei, no prazo máximo de 90 dias após a publicação do resultado da Avaliação correspondente.

§ 3º. O resultado final do Processo de Progressão por Competência, obedecerá à ordem de classificação dos candidatos, que forem previamente selecionados através do Processo de Recrutamento Interno, o qual deverá ser regulamentado através de Decreto específico;

Art. 19 - A Administração garantirá, mediante verificação de limite na Lei de Diretrizes Orçamentárias, recursos orçamentários suficientes para a progressão salarial por Competência, respeitados os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 20 - Para participar do processo de progressão salarial por Competência será garantido ao servidor, através de sua chefia imediata, indicadores a serem regulamentados, que permitirão o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho.

Art. 21 - A primeira progressão salarial, ocorrerá após 03 (três) anos de sua efetivação, contados da data da publicação desta Lei, na forma de sua regulamentação.

Seção III
Da Promoção Salarial

Art. 22 - A promoção salarial, conforme descrita no Inciso XIV do Art. 4º desta Lei, abrangerá os servidores ativos, pertencentes tanto à parte Permanente quanto à parte Especial do Quadro, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - ser estável;

II - estar em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Saúde de Milagres;

III – não ter sofrido nenhuma medida disciplinar nos últimos 06 meses, mediante processo administrativo disciplinar (PAD), garantido o amplo direito de defesa e contraditório;

IV - ter obtido o grau mínimo exigido na Avaliação de Desempenho: 70% (setenta por cento).

§ 1°. Os servidores efetivos que à época do processo de promoção salarial estiverem desempenhando funções de confiança, serão avaliados dentro da função que estiverem executando.

§ 2°. Para obter o grau mínimo indicado no Inciso IV do artigo acima, o servidor deverá alcançar nível satisfatório na sua avaliação de desempenho.

§ 3°. As progressões e as promoções salariais ocorrerão na periodicidade descrita no inciso XVI do artigo 4° desta Lei, no prazo máximo de 90 dias após a publicação do resultado da Avaliação correspondente.

Art. 23 - A Administração garantirá, mediante verificação de limite na Lei de Diretrizes Orçamentárias, recursos orçamentários suficientes para a promoção salarial por Desempenho, respeitados os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 24 - Para participar do procedimento de promoção salarial por Desempenho será garantido ao servidor, através de sua chefia imediata, indicadores a serem regulamentados, que permitirão o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional.

Art. 25 - Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo que ocupa;

II - ter obtido, pelo menos, o resultado satisfatório nas avaliações de desempenho funcional.

Art. 26 - O servidor promovido ocupará, na nova referência, o padrão salarial com valor imediatamente superior ao seu vencimento básico à data da promoção.

Art. 27 - Os procedimentos de promoção serão efetivados a cada ano, sendo que a primeira promoção ocorrerá após 01 (um) ano, contados da data da publicação esta Lei na forma de sua regulamentação.

Art. 28 - As tabelas de promoção estão representadas no Anexo IV desta Lei.

Sessão IV
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 29 - Será criada a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, constituída por membros designados pelo Chefe do Executivo, com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme disposto na Sessão I do Capítulo IV e em regulamentação específica.

Parágrafo único. A Comissão será composta de: 01 (um) presidente, indicado pelo Chefe do Executivo; 01 (um) Procurador Jurídico, indicado pelo Procurador-Geral do Município; 01 (um) membro do setor de

Recursos Humanos, indicado pelo Secretário de Administração e 03 (três) representantes dos servidores efetivos da Secretaria de Saúde do Município, escolhidos pelos servidores que compõem a Secretaria de Saúde de Milagres.

Art. 30 - A alternância dos membros da Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, verificar-se-á a cada 03 (três) anos de participação, podendo tal período ser prorrogado uma única vez, observados, para sua substituição, os critérios fixados nesta Lei.

Parágrafo único. Em caso de morte, aposentadoria, exoneração, interesses diversos das categorias, afastamento do cargo ou qualquer impedimento de qualquer um dos membros da Comissão de Avaliação, proceder-se-á a sua substituição, de acordo com o estabelecido neste Capítulo e no regulamento específico.

Art. 31 - Os servidores membros da Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional terão sua promoção automática, sem necessidade de submissão à Avaliação de Desenvolvimento Funcional Anual;

Art. 32 - Os servidores membros da Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional serão dispensados de um turno de trabalho de 04 (quatro) horas semanalmente quando a Comissão estiver reunida no segundo trimestre anual, a fim de exercerem as atividades inerentes à Comissão;

Art. 33 - Deverá ser instituída, no âmbito da Prefeitura Municipal de Milagres, vinculada à Secretaria Municipal de Saúde, a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, à qual compete:

I - acompanhar de forma permanente a aplicação do Plano de Cargos Carreiras e Remunerações da Secretaria Municipal de Saúde de Milagres;

II- receber os títulos dos servidores aptos ao adicional de qualificação e dar deferimento ou não a estes, conforme as regras estabelecidas nesta Lei;

III- aplicar as normas, critérios e procedimentos que regem a concessão da promoção nos termos definidos nesta Lei;

IV- atribuir a pontuação a cada servidor conforme as planilhas de avaliação de desempenho;

V- apurar o resultado da avaliação de desempenho funcional;

VI- apreciar e responder recursos interpostos;

VII- elaborar relatório final da avaliação de desempenho;

VIII- exercer competências que forem atribuídas por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 34 - A Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional reunir-se-á nas seguintes circunstâncias:

I - para coordenar a avaliação de desenvolvimento funcional dos servidores, com base nos fatores apontados no Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão salarial por competência e promoção salarial por desempenho;

II - extraordinariamente, por convocação de seu Presidente.

Art. 35 - A avaliação de desempenho dos cargos estabelecidos nesta Lei, requisito para a progressão e promoção, far-se-á através da totalidade de pontos obtidos nos níveis de desempenho previstos nos documentos instituídos pela Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, criada para este fim.

§ 1°. O desempenho dos servidores será avaliado, observando-se cumulativamente os seguintes fatores:

I - competência técnica;

II - relacionamento interpessoal;

III - conduta ético-funcional;

IV- capacidade de iniciativa;

V- responsabilidade.

§ 2°. As chefias imediatas, qualificadas para avaliação dos servidores, remeterão os formulários para a Comissão de Avaliação, até o primeiro trimestre de cada ano.

§3°. A Comissão de Avaliação e Desempenho reunir-se-á no segundo trimestre de cada ano para exercer as suas funções.

CAPÍTULO V
DA LOTAÇÃO

Art. 36 - O Secretário Municipal de Saúde estudará, anualmente, juntamente com os demais órgãos e secretarias da Administração Municipal, a lotação de todas as unidades em face dos programas de trabalho a executar.

Parágrafo único. Com base nas conclusões do referido estudo, o Secretário de Saúde apresentará ao Chefe do Executivo proposta de lotação geral da Secretaria Municipal de Saúde, a qual deverá constar:

I - a lotação atual, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade organizacional;

II - a lotação proposta, relacionando os cargos com os respectivos quantitativos, efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade organizacional;

III - relatório, indicando e justificando o provimento ou extinção de cargos vagos existentes, bem como a criação de novos cargos, indispensáveis ao serviço, se for o caso;

IV - as conclusões do estudo, com a devida antecedência, para que seja prevista, na proposta orçamentária, as modificações sugeridas.

Art. 37 - O afastamento do servidor de seu órgão de origem para ter exercício em outro, somente se verificará mediante prévia autorização do Chefe do Executivo, para fim determinado e por prazo certo, a critério da Administração, cabendo prorrogação.

Parágrafo único. Atendido sempre o interesse do serviço, o Chefe do Executivo poderá alterar a lotação do servidor, *ex-oficio* ou a pedido, desde que não haja desvio de função.

CAPÍTULO VI
ALTERAÇÃO, EXTINÇÃO E CRIAÇÃO DE CARGOS E FUNÇÕES

Seção I
Das alterações

Art. 38 - Ficam alteradas as denominações e os requisitos dos cargos, mantendo-se as suas respectivas atribuições, conforme detalhado no anexo III desta Lei.

I. O cargo de Atendente de Consultório Dentário denominar-se-á Agente de Saúde Bucal;

II. O cargo de Auxiliar de Laboratório denominar-se-á Técnico de Laboratório.

Seção II
Da Criação de Cargos e Funções

Art. 39 - A Secretaria de Saúde poderá, quando da realização do estudo anual de sua lotação, propor a criação de novos cargos, sempre que necessário.

§ 1°. A proposta para a criação de novos cargos deverá ser encaminhada à Secretaria Municipal de Administração que a submeterá à apreciação da Procuradoria-Geral do Município, para posterior encaminhamento ao Gabinete do Prefeito.

§ 2°. Da proposta de criação de novos cargos deverão constar:

I – denominação dos cargos que se deseja criar;

II – descrição das respectivas atribuições e requisitos de instrução para provimento;

III – justificativa pormenorizada de sua criação;

IV – quantitativo de vaga para os cargos a serem criados;

V – nível e referência de vencimento dos cargos a serem criados.

§ 3°. O vencimento inicial de cada cargo a ser criado se dará no padrão e classe inicial dos mesmos, considerando-se:

I – o grau de instrução exigido para seu provimento;

II – o grau de complexidade e responsabilidade das atribuições descritas para o cargo.

Art. 40 - Cabe à Secretaria Municipal de Administração analisar a proposta e verificar:

I – se a proposta apresentada está em conformidade com as exigências contidas na presente Lei;

II – se há dotação orçamentária para a criação dos novos cargos;

III – se suas atribuições estão implícitas ou explícitas nas descrições dos cargos já existentes.

Art. 41 - Sendo a conclusão da análise favorável, a Secretaria de Administração encaminhará a proposta para a criação de novos cargos para o Chefe do Executivo, que se estiver de acordo, a encaminhará, em forma de projeto de Lei, à Câmara Municipal.

Art. 42 - Se o parecer for desfavorável pela inobservância de quaisquer dos incisos do artigo anterior, a Secretaria Municipal de Administração encaminhará cópia da proposta ao Gabinete do Prefeito, justificando o indeferimento.

Parágrafo único. Os vencimentos dos ocupantes de cargos públicos são irredutíveis conforme o disposto no inciso XV do Art. 37 e no inciso VI do Art. 7º, ambos da Constituição Federal.

Art. 43 - Os cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Milagres, estão agrupados por níveis de escolaridade, de acordo com os Anexo I e II desta Lei.

Parágrafo único. A remuneração dos cargos estão subdivididos em referências que correspondem as faixas de vencimentos, compostas de 16 (dezesseis) padrões designados alfabeticamente de A a P, sendo A o padrão inicial, conforme a Tabela de Vencimentos constante do Anexo IV desta Lei.

Art. 44 - A revisão geral dos vencimentos e salários estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, bem como para os cargos de provimento em comissão e para os empregos públicos, deverá ser efetuada anualmente, sempre na mesma data e sem distinção de índices, por Lei específica de iniciativa do Prefeito, que deverá ser publicada até 31 de março de cada ano, conforme o disposto no Art. 37, Inciso X, da Constituição Federal.

Art. 45 - O Poder Executivo publicará anualmente os valores de vencimentos dos cargos e dos salários dos empregos públicos da Prefeitura Municipal de Milagres.

CAPÍTULO VII
DAS ATIVIDADES DE APERFEIÇOAMENTO PERMANENTE

Art. 46 - Fica instituído, como atividade permanente da Prefeitura Municipal de Milagres, o treinamento de seus servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

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

III – estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;

IV – integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Gestão como um todo.

Art. 47 - As atividades de aperfeiçoamento permanentes serão de quatro tipos:

I – de integração, tendo como finalidade integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de informações sobre a gestão e o funcionamento da Secretaria Municipal de Saúde e de transmissão de técnicas de relações humanas;

II – de formação, objetivando dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes às atribuições que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas, com vistas ao seu desenvolvimento funcional;

III – de adaptação, com finalidade de preparar o servidor para o exercício de novas funções quando a tecnologia absorver ou tornar obsoletas aquelas que vinham exercendo até o momento;

IV - de readaptação, com a finalidade de reaproveitar o servidor em funções compatíveis com a limitação que tenha sofrido na sua capacidade física ou mental, diagnosticada por junta médica, dentro dos princípios estabelecidos no decreto regulamentador.

Art. 48 - O treinamento terá sempre caráter objetivo e prático e será ministrado, direta ou indiretamente, pela Prefeitura Municipal de Milagres:

I – com a utilização de instrutores locais e, preferencialmente, no próprio órgão em que estiver lotado o servidor;

II – mediante o encaminhamento dos servidores para cursos realizados por instituições especializadas, sediadas ou não no Município;

III – através da contratação de especialistas, empresas ou instituições especializadas, observadas as legislações pertinentes.

Art. 49 - As chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de treinamento:

I – identificando e analisando no âmbito de cada órgão, as necessidades de treinamento, estabelecendo programas prioritários e propondo medidas necessárias ao atendimento das carências verificadas à execução dos programas propostos;

II – facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade administrativa;

III – desempenhando, dentro dos programas de treinamento aprovados, atividades de instrutor;

IV – submetendo-se a programas de treinamento para o desempenho das atribuições inerentes à função de chefia e às atividades de instrutor.

Art. 50 - A Secretaria Municipal de Saúde elaborará e coordenará a execução de programas de treinamento, em colaboração com as demais unidades organizacionais de igual nível hierárquico.

Parágrafo único. Os programas de treinamento serão elaborados, anualmente, a tempo de se inserir, na proposta orçamentária, os recursos necessários à sua implementação.

Art. 51 - Independentemente dos programas previstos, cada chefia desenvolverá, com seus subordinados, atividades de treinamento em serviço, em consonância com o programa de treinamento estabelecido pela Administração Municipal, através de:

I – reuniões para estudo e discussão de assuntos de serviço;

II – divulgação de normas legais e aspectos técnicos relativos ao trabalho e orientação quanto ao seu cumprimento e à sua execução;

III – discussão dos programas de trabalho do órgão que chefia e de sua contribuição para o sistema administrativo.

CAPÍTULO VIII
DA FIXAÇÃO DOS PADRÕES DE VENCIMENTO

Art.52 - A estrutura de vencimento, e os demais componentes do sistema remuneratório observarão:

I - A natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - Os requisitos para a investidura;

III - As peculiaridades dos cargos.

Art. 53- A implantação do PCCR dar-se-á em três fases distintas e complementares, com critérios específicos para cada uma delas, a seguir descritas:

§ 1°. A primeira fase consistirá no enquadramento dos servidores na nova matriz salarial, a partir do mês subsequente a sanção desta Lei.

§ 2°. A segunda fase consistirá na criação ainda no primeiro semestre de 2018 da Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional.

§ 3°. A terceira fase consistirá em realizar-se a progressão de carreira dos servidores no período máximo de 01 (um) ano após a sanção desta lei.

Art. 54 - Fica instituído adicional de qualificação para os servidores dos grupos ocupacionais de que trata esta Lei, portadores de diploma de curso médio, técnico, graduação e pós-graduação, em sentido amplo ou estrito.

§ 1°. O diploma do curso apresentado para efeito de posse no cargo exigido para admissão do servidor não será considerado para efeitos de concessão do referido adicional;

§ 2°. Para efeito do disposto neste artigo, somente serão considerados os cursos do parágrafo 4, incisos I ao IV, reconhecidos e ministrados por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação, na forma da legislação específica;

§ 3°. O diploma de cursos de pós-graduação lato sensu será admitido, desde que a duração de carga horária mínima seja de 360(trezentos e sessenta) horas;

§ 4°. O adicional de qualificação concedido ao servidor portador de diplomas de curso de ensino médio e técnico, graduação, pós-graduação e residência na área de saúde, em sentido amplo ou estrito, incidirá sobre o vencimento básico, da seguinte forma:

I - 9% (nove por cento) ao portador de diploma de curso de especialização ou residência, limitado a um cursos;

II - 12% (doze por cento) ao portador do título de mestre, limitado a um título;

III - 15% (quinze por cento) ao portador de título de doutor, limitado a um título;

IV - 12% (doze por cento) para os ocupantes de cargos de nível médio e técnico previamente selecionados através do processo de classificação interno, o qual deverá ser regulamentado através de Decreto específico.

§ 5°. O adicional de qualificação previsto no parágrafo anterior está condicionado ao cargo exercido pelo servidor, independente de está em cargo comissionado.

I - Não serão considerados para efeito de promoção o grau de escolaridade e/ou cursos profissionalizantes, seja a nível de pós-graduações, mestrado ou doutorado, que não tenham afinidade ou que não seja objeto da atividade do cargo do concurso público, bem como realizados em instituições não reconhecidas pelo MEC.

II - A percepção do adicional de qualificação será concedida observado o limite máximo de 36% (trinta e seis por cento) a cada servidor.

III - O adicional de qualificação será acrescido ao salário base do servidor a partir do 90 (nonagésimo) dia da data do respectivo deferimento, que será dado pela comissão citada anteriormente em Lei.

Art. 55 – Os profissionais de nível superior lotados no Programa de Saúde da Família (PSF) e no Núcleo de Apoio a Saúde da Família (NASF) farão jus ao recebimento da gratificação de desempenho nos valores fixados no Anexo IV.

Art. 56 – Todos os profissionais regidos pela presente Lei farão jus ao adicional de insalubridade no percentual de 20% (vinte por cento) do salário base, exceto as categorias Agente de Endemias e Técnicos em radiologia, os quais receberão o percentual de 40% (quarenta por cento) do salário base, conforme disposto em Lei Federal.

CAPÍTULO IX
DAS LICENÇAS

Art. 57 –A concessão das licenças reger-se-á pelo disposto do Artigo 72 ao Artigo 106 do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Milagres.

CAPITULO X
DAS PARTICULARIDADES DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS

Art. 58 – Os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Endemias lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Milagres são regidos pelas seguintes leis, além do disposto na presente Lei:

I - Lei Federal n° 12.994/14 c/c Lei Federal n11.350/06;

II – Lei Municipal n° 1.267/17 – Fixa no âmbito do Munício de Milagres o piso salarial dos Agentes Comunitários de Saúde e autoriza o Executivo Municipal a repassar aos Agentes Comunitários de Saúde incentivo financeiro adicional, repassado pelo Ministério da Saúde e dá outras providências;

III – Lei Municipal 1.300/17 – Autoriza o Poder Executivo Municipal a repassar aos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Endemias, incentivo financeiro anual e dá outras providências.

Art. 59 – Os Agentes Comunitários de Saúde receberão adicional de insalubridade no percentual de 20% (vinte por cento) do salário base e os Agentes de Combate a Endemias no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário base.

CAPÍTULO XI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 60 - O PCCR poderá ser revisado a cada 05 (cinco) anos, tendo como base a data de vigência desta lei, sempre que identificadas situações funcionais que exijam adaptações.

Art. 61 - Deve ser assegurado ao servidor o direito de recurso caso discorde do resultado da avaliação de qualificação, no prazo de 30 (trinta) dias.

Art 62 - A partir da vigência desta Lei, os servidores estáveis serão inseridos na nova tabela de vencimentos, em um padrão com valor igual ou imediatamente superior ao seu vencimento básico, ficando mantido o direito ao recebimento das demais vantagens pecuniárias a que fizerem jus.

§ 1°. Os servidores em estágio probatório que contarem com mais de 01 (um) ano de efetivo exercício e ainda não mudaram de padrão, poderão mudar quando completarem 03 (três) anos, seguindo a partir daí as novas regras estabelecidas para progressão automática.

§ 2°. Os servidores em estágio probatório que contarem com menos de 01 (um) ano de efetivo exercício seguirão as regras estabelecidas na presente Lei.

§ 3°. A Administração Municipal garantirá recursos orçamentários suficientes para suportar a inserção dos servidores estáveis na nova Tabela de Vencimentos constantes da presente Lei.

Art. 63 - Fica assegurada ao servidor ativo inserido na Parte Especial a mudança para a Parte Permanente, desde que comprove a escolaridade compatível com o cargo;

§ 1°. Os servidores mencionados no *caput* deste artigo serão inseridos no padrão e referência da Parte Permanente correspondentes ao último vencimento percebido.

§ 2°. Após a publicação do decreto de homologação do Processo de Transição, serão extintos os cargos ocupados na Parte Especial e as respectivas vagas remanejadas para a Parte Permanente do Quadro. A vaga ocupada na Parte Especial, que ficar em aberto em consequência de aposentadoria, exoneração, demissão ou óbito, não será reposta, de modo que haja a total extinção da Parte Especial.

§ 3°. O Processo de Transição ocorrerá no período que iniciará a partir da vigência desta Lei e terminará no final de primeiro semestre do ano de 2020.

Art. 64 – O Grupo Ocupacional Nível Técnico I (Técnico em radiologia) será regido pela Lei 7.394/85 e pelo Decreto 92.790/86, além das disposições da presente Lei.

Art. 65 - O Poder Executivo enviará à Câmara Municipal, o respectivo projeto de Lei sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração referente às áreas de atuação da Saúde no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

Art. 66 - Fazem parte da presente Lei os seguintes Anexos:

I - Anexo I - Descrição dos Cargos que compõem a parte especial (função em transição ou extinção);

II - Anexo II - Descrição dos Cargos que compõem a parte permanente;

III - Anexo III - Atribuições dos cargos permanentes;

IV – Anexo IV - Tabela de Progressão Horizontal e Nível Salarial;

Art. 67 - Esta Lei será regulamentada no prazo de até 60 (sessenta) dias após sua publicação.

Art. 68 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo.

Art. 69 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação e ficam revogadas todas as disposições em contrário.

PREFEITURA MUNICIPAL DE MILAGRES, 02 de maio de 2018.

LIELSON MACEDO LANDIM
Prefeito Municipal

ANEXO I

CARGOS ISOLADOS INSERIDOS NA PARTE ESPECIAL

I. Atendente de Consultório Dentário

Nível I	A	982,62
	B	1.012,10
	C	1.042,46
	D	1.073,73
Nível II	E	1.105,94
	F	1.139,12
	G	1.173,29
	H	1.208,49
Nível III	I	1.244,74
	J	1.282,08
	K	1.320,54
	L	1.360,16
Nível IV	M	1.400,96
	N	1.442,99
	O	1.486,28
	P	1.530,87

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

II. Auxiliar de Laboratório

Nível I	A	1.012,10
	B	1.042,46
	C	1.073,73
	D	1.105,94
Nível II	E	1.139,12
	F	1.173,29
	G	1.208,49
	H	1.244,74
Nível III	I	1.282,08
	J	1.320,54
	K	1.360,16
	L	1.400,96
Nível IV	M	1.442,99
	N	1.486,28
	O	1.530,87
	P	1.576,80

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

II. Auxiliar de Laboratório

Nível I	A	1.012,10
	B	1.042,46
	C	1.073,73
	D	1.105,94
Nível II	E	1.139,12
	F	1.173,29
	G	1.208,49
	H	1.244,74
Nível III	I	1.282,08
	J	1.320,54
	K	1.360,16
	L	1.400,96
Nível IV	M	1.442,99
	N	1.486,28
	O	1.530,87
	P	1.576,80

Gratificação de Invalidez: 20% salário base

ANEXO II

CARGOS DE CARREIRA DA PARTE PERMANENTE DO QUADRO DE PESSOAL

GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR	**I: DENTISTAS E ENFERMEIROS** **II: MÉDICOS** **III: NUTRICIONISTAS, PSICÓLOGOS, FISIOTERAPEUTAS E EDUCADORES FÍSICOS** **IV: FARMACÊUTICOS, BIOQUÍMICOS E FONOAUDIÓLOGOS**
GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL MÉDIO	**I: AGENTE DE SAÚDE BUCAL** **II: AGENTES DE SAÚDE** **III: AGENTES DE ENDEMIAS** **IV: AUXILIARES DE ENFERMAGEM**
GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL TÉCNICO	**I: TÉCNICOS EM RADIOLOGIA** **II: TÉCNICOS DE ENFERMAGEM** **III: TÉCNICOS EM LABORATÓRIO**

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DE TODOS OS CARGOS

ENFERMEIRO	Realizar cuidados diretos de enfermagem nas urgências e emergências clínicas, fazendo a indicação para a continuidade da assistência prestada; Executar as ações de assistência integral em todas as fases do ciclo de vida: criança, adolescente, adulto e idoso; Executar assistência básica e ações de vigilância epidemiológica e sanitária; Realizar ações de saúde em diferentes ambientes na Instituição e, quando necessário, no domicílio; Realizar as atividades corretamente às áreas prioritárias de intervenção na Atenção Básica; Aliar a atuação clínica à prática da saúde coletiva; Organizar e coordenar a criação de grupos de patologias específicas, como de hipertensos, de diabéticos, de saúde mental, etc.; Realizar as atribuições de Enfermeiro e demais atividades inerentes ao emprego.
DENTISTA	Atender e orientar os pacientes; Executar procedimentos odontológicos; Estabelecer diagnósticos e prognósticos; Promover e coordenar medidas de promoção e prevenção da saúde e ações de saúde coletiva; Atuar em equipes multidisciplinares e interdisciplinares; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
MÉDICO	Realizar consultas e atendimentos médicos; Tratar pacientes; Elaborar documentos médicos inclusive laudos; Implementar ações para promoção da saúde; Coordenar programas e serviços em saúde; Efetuar perícias, auditorias e sindicâncias médicas; Realizar as demais atividades inerentes ao emprego.
NUTRICIONISTA	Prestar assistência nutricional a indivíduos e coletividades (sadios e enfermos); Organizar, administrar e avaliar unidades de alimentação e nutrição; Efetuar controle higiênico-sanitário; Participar de programas de educação nutricional; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
PSICÓLOGO	Avaliar alterações das funções cognitivas, buscando diagnóstico ou detecção precoce de sintomas, tanto em clínica quanto em pesquisa; Promover a reabilitação neuropsicológica; Auditar, realizar perícias e emitir laudos, gerando informações e documentos sobre as condições

	ocupacionais ou incapacidades mentais; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
FISIOTERAPEUTA	Atender pacientes; Realizar ações de prevenção, promoção, proteção, educação, intervenção, recuperação, habilitação e reabilitação do paciente, utilizando protocolos e procedimentos específicos de fisioterapia e ortoptia; Realizar diagnósticos específicos; Analisar condições dos pacientes; Desenvolver programas de prevenção, promoção de saúde e qualidade de vida; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
EDUCADOR FÍSICO	Participar de equipes multidisciplinares, auxiliando no tratamento de pessoas com problemas físicos ou psíquicos; Executar, organizar e supervisionar programas de atividade física para pessoas e grupos; Condicionar fisicamente crianças, adolescentes, adultos e idosos; Avaliar o resultado do tratamento por meio de testes e questionários de qualidade de vida; Realizar demais atividades inerentes ao emprego
FARMACÊUTICO	Realizar tarefas específicas de desenvolvimento, produção, dispensação, controle, armazenamento, distribuição e transporte de produtos da área farmacêutica tais como medicamentos, alimentos especiais, cosméticos, imunobiológicos, domissanitários e insumos correlatos; Realizar análises clínicas, toxicológicas, fisioquímicas, biológicas, microbiológicas e bromatológicas; Participar da elaboração, coordenação e implementação de políticas de medicamentos; Orientar sobre uso de produtos e prestar serviços farmacêuticos; Realizar pesquisa sobre os efeitos de medicamentos e outras substâncias sobre órgãos, tecidos e funções vitais dos seres humanos e dos animais; Realizar preparação, produção, controle e garantia de qualidade, fracionamento, armazenamento, distribuição e dispensação de radiofármacos; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
BIOQUIMICO	Orientar e controlar a produção de kits destinados as análises bioquímicas, microbiológicas e sorológicas destinadas as analises clinicas, imunológicas e aos bancos de sangue; A produção de produtos sorológicos destinados as análises clinicas, biológicas imunológicas e aos bancos de órgãos; Executar e supervisionar análises toxicológicas destinadas à identificação de

	substâncias entorpecentes e outros tóxicos, com a finalidade de garantir a qualidade, grau e pureza e homogeneidade dos alimentos e produtos diabéticos; Orientar e executar a coleta de amostra matérias biológicos destinados as análise clinicas, biológicas analise citológicas e hormonais com o fim de esclarecer o diagnostico clinico; Assessorar autoridades, em diferentes níveis, preparando informes e documentos sobre a legislação e assistência farmacêutica, exarando pareceres a fim de servir de subsidio para a elaboração de ordens de serviços, portarias, decretos etc; Produzir e realizar análise de soro e vacina em geral e de outros produtos imunológicos, valendo-se de método laboratoriais (físico, químico, biológicos e imunológicos) para controlar a pureza, qualidade e atividade terapêutica; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
FONOAUDIÓLOGO	Atender pacientes para prevenção, habilitação e reabilitação daqueles que utilizam protocolos e procedimentos específicos de fonoaudiologia; Tratar de pacientes efetuando avaliação e diagnóstico fonoaudiológico; Orientar pacientes, familiares, cuidadores e responsáveis; Desenvolver programas de prevenção, promoção da saúde e qualidade de vida; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
AGENTE DE SAÚDE BUCAL	Atuar na promoção, prevenção e controle das doenças bucais; Promover e participar de programas educativos e de saúde bucal, orientando indivíduos e grupos, principalmente com relação à escovação e aplicação de flúor; Participar da realização de estudos epidemiológicos em saúde bucal; Realizar, sob supervisão do cirurgião-dentista, atividades clínicas voltadas para o restabelecimento da saúde, conforto, estética e função mastigatória do indivíduo; Controlar estoques e gerenciar a manutenção do aparato tecnológico presente num consultório dentário; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
AGENTE DE SAÚDE	Executar tarefas básicas de informações a indivíduos e grupos, visando a instrução da população em geral para a prevenção de doenças; Orientar a população em geral sobre a importância da higiene e cuidados básicos e/ou primários para a prevenção de doenças; Ministrar

	medicamentos específicos de acordo com os problemas de saúde básicos detectados, visando solucionar e/ou amenizar as causas dos mesmos; Efetuar visitas domiciliares, conforme necessidades, seguindo instruções de seus superiores; Preparar o paciente, verificando os sinais vitais, pesando, medindo pressão arterial e verificando a temperatura; Prestar atendimentos em primeiros socorros e imunizações; Realizar trabalhos relativos a vigilância epidemiológica, difundindo informações; Esterilizar os materiais; Atuar em campanhas de prevenção de doenças, aplicando testes e vacinas; Auxiliar os médicos na distribuição de medicamentos, vacinas, bem como coleta de material para a realização de preventivos de câncer; Elaborar relatórios de acordo com as atividades executadas, que permitam levantar dados estatísticos e para comparação do trabalho; Inspecionar estabelecimentos de ensino, verificando suas instalações e os comestíveis fornecidos aos alunos, para assegurar as medidas profiláticas necessárias; Organizar o fichário, fazendo a distribuição e arquivamento de fichas, marcação de preventivos, agendamento de consultas e entrega de exames; Realizar outras tarefas correlatas ao cargo e/ou determinadas pelo superior imediato.
AGENTE DE ENDEMIAS	Executar o plano de combate aos vetores: Dengue, leishmaniose; chagas esquitossomose, etc; Palestras, detetização, limpeza e exames; Realizar pesquisa de triatomíneos em domicílios em áreas endêmicas; Realizar identificações e eliminações de focos e/ou criadouros de Aedes Aegypti e Aedes Albopictus em imóveis; Implantar a vigilância entomológica em municípios não infestados pelo Aedes Aegypiti; Realizar levantamento, investigação e/ou monitoramento de flebotomíneos no município, conforme classificação epidemiológica para leshmaniose visceral; Prover sorologia de material coletado em carnívoros e roedores para detecção de circulação de peste em áreas focais; Realizar borrifação em domicílios para controle de triatomíneos em área endêmica; Realizar tratamento de imóveis com focos de mosquito, visando o controle da dengue; Realizar exames coproscópicos para controle de esquistossomose e outras helmintoses em áreas

	endêmicas; Palestrar em escolar e outros seguimentos; Dedetizar para combater ao Dengue e outros insetos.
AUXILIAR E TÉCNICO EM ENFERMAGEM	Assistir ao Enfermeiro no planejamento, programação e orientação das atividades de enfermagem e na prevenção e controle de danos físicos que possam ser causados a pacientes durante a assistência de saúde; Executar atividades de assistência de enfermagem na saúde do idoso, do adulto, da mulher, do adolescente, da criança e do recém-nascido, excetuadas as privativas do Enfermeiro; Prestar cuidados de enfermagem pré e pós operatórios; Executar atividades de desinfecção e esterilização; Organizar o ambiente de trabalho e dar continuidade aos plantões; Trabalhar em conformidade às boas práticas, normas e procedimentos de biossegurança; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
TÉCNICO EM RADIOLOGIA	Realizar exames radiográficos convencionais; Processar filmes radiológicos, preparar soluções químicas e organizar a sala de processamento; Preparar o paciente e o ambiente para a realização de exames nos serviços de radiologia e diagnóstico por imagem; Auxiliar na realização de procedimentos de medicina nuclear e radioterapia; Acompanhar a utilização de meios de contraste radiológicos, observando os princípios de proteção radiológica, avaliando reações adversas e agindo em situações de urgência, sob supervisão profissional pertinente; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.
TÉCNICO EM LABORATÓRIO	Auxiliar e executar atividades padronizadas de laboratório - automatizadas ou técnicas clássicas - necessárias ao diagnóstico, nas áreas de parasitologia, microbiologia médica, imunologia, hematologia, bioquímica, biologia molecular e urinálise; Colaborar, compondo equipes multidisciplinares, na investigação e implantação de novas tecnologias biomédicas relacionadas às análises clínicas, Operar e zelar pelo bom funcionamento do aparato tecnológico de laboratório de saúde; Em sua atuação é requerida a supervisão profissional pertinente, bem como a observância à impossibilidade de divulgação direta de resultados; Realizar demais atividades inerentes ao emprego.

ENFERMEIRO TÉCNICO EM ENFERMAGEM	Assistir o médico em procedimentos cirúrgicos e diagnósticos. Executar atividades de assistência de enfermagem na saúde do idoso, do adulto, da mulher, do adolescente, da criança e do recém-nascido, executando a prevenção e controle de doenças e agravos. Executar atividades de desinfecção e esterilização. Organizar o ambiente de trabalho e dar continuidade aos planos terapêuticos. Manter a conservação das boas práticas gerenciais e ocupacionais de biossegurança, realizar demais atividades inerentes ao cargo.
TÉCNICO EM RADIOLOGIA	Realizar exames radiológicos convencionais. Preparar filmes radiológicos, preparar soluções químicas e manter controle de produtos químicos. Preparar medicamentos e manter a ambiência de armazenamento energia de radiodiagnóstico por imagem. Auxiliar a realização de procedimentos de medicina nuclear e radioterapia. Acompanhar a utilização de meios de contraste radiológico, observando os princípios de proteção radiológica, avaliando reações adversas e agindo em situações de urgência, sob supervisão profissional. Realizar demais atividades pertinentes.
TÉCNICO EM LABORATÓRIO	Auxiliar e executar atividades pertinentes à laboratório, automatizadas ou técnicas clássicas necessárias ao diagnóstico, em áreas de parasitologia, microbiologia médica, imunologia, hematologia, bioquímica, citologia, citologia oncótica e histologia, empregando equipamentos multidisciplinares, de novas tecnologias e implantação de novas tecnologias dentro das rotinas analíticas clínicas. Operar o setor pelo bom funcionamento do aparelho tecnológico, assumindo de seu início, fim, fluxo e rotina, e supervisão profissional, de forma eficiente, de acordo com a vigilância sanitária da manutenção. Realizar demais atividades inerentes ao cargo.
	Assistir o médico em procedimentos cirúrgicos e diagnósticos. Executar atividades de assistência de enfermagem na saúde do idoso, do adulto, da mulher, do adolescente, da criança e do recém-nascido, executando a prevenção e controle de doenças e agravos. Executar atividades de desinfecção e esterilização. Organizar o ambiente de trabalho e dar continuidade aos planos terapêuticos. Manter a conservação das boas práticas gerenciais e ocupacionais de biossegurança, realizar demais atividades inerentes ao cargo.
	Realizar exames radiológicos convencionais. Preparar filmes radiológicos, preparar soluções químicas e manter controle de produtos químicos. Preparar medicamentos e manter a ambiência de armazenamento energia de radiodiagnóstico por imagem. Auxiliar a realização de procedimentos de medicina nuclear e radioterapia. Acompanhar a utilização de meios de contraste radiológico, observando os princípios de proteção radiológica, avaliando reações adversas e agindo em situações de urgência, sob supervisão profissional. Realizar demais atividades pertinentes.

ANEXO IV

GONS I (Dentistas e Enfermeiros – 40hrs)

Nível I	A	2.800,00
	B	2.884,00
	C	2.970,52
	D	3.059,63
Nível II	E	3.212,62
	F	3.309,00
	G	3.408,27
	H	3.510,52
Nível III	I	3.686,05
	J	3.796,63
	K	3.910,53
	L	4.027,84
Nível IV	M	4.229,23
	N	4.356,11
	O	4.486,79
	P	4.621,39

Gratificação de Desempenho: R$ 800,00

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

GONS II (Médicos – 40hrs)

Nível I	A	8.000,00
	B	8.240,00
	C	8.487,20
	D	8.741,82
Nível II	E	9.117,91
	F	9.454,28
	G	9.737,91
	H	10.030,05
Nível III	I	10.531,55
	J	10.847,50
	K	11.172,92
	L	11.508,11
Nível IV	M	12.083,51
	N	12.446,01
	O	12.819,39
	P	13.203,97

Gratificação de Desempenho: R$ 2.000,00

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

GONS III (Nutricionistas, Psicólogos, Fisioterapeutas e Educador Físico – 20hrs)

Nível I	A	1.012,10
	B	1.042,46
	C	1.073,73
	D	1.105,94
Nível II	E	1.161,24
	F	1.196,08
	G	1.231,96
	H	1.268,92
Nível III	I	1.332,37
	J	1.372,34
	K	1.413,51
	L	1.455,91
Nível IV	M	1.528,70
	N	1.574,56
	O	1.621,80
	P	1.670,45

Gratificação de Desempenho: R$ 400,00

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

GONS IV (Farmacêutico, Bioquímico e Fonoaudiólogo – 20hrs)

Nível I	A	1.012,10
	B	1.042,46
	C	1.073,73
	D	1.105,94
Nível II	E	1.161,24
	F	1.196,08
	G	1.231,96
	H	1.268,92
Nível III	I	1.332,37
	J	1.372,34
	K	1.413,51
	L	1.455,91
Nível IV	M	1.528,70
	N	1.574,56
	O	1.621,80
	P	1.670,45

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

GONT I (Técnicos em radiologia – 40hrs)

Nível I	A	1.908,00
	B	1.965,24
	C	2.024,20
	D	2.084,93
Nível II	E	2.147,48
	F	2.211,90
	G	2.278,26
	H	2.346,61
Nível III	I	2.417,01
	J	2.489,52
	K	2.564,21
	L	2.641,14
Nível IV	M	2.720,37
	N	2.801,98
	O	2.886,04
	P	2.972,62

Gratificação de Insalubridade: 40% salário base

GONT II (Técnicos em enfermagem – 40hrs)

Nível I	A	1.012,00
	B	1.042,36
	C	1.073,63
	D	1.105,84
Nível II	E	1.139,01
	F	1.173,18
	G	1.208,37
	H	1.244,62
Nível III	I	1.281,96
	J	1.320,42
	K	1.360,03
	L	1.400,89
Nível IV	M	1.442,92
	N	1.486,21
	O	1.530,80
	P	1.576,72

Gratificação de Insalubridade: 20%

GONT III (Técnicos em laboratório – 40hrs)

Nível I	A	1.012,10
	B	1.042,46
	C	1.073,73
	D	1.105,94
Nível II	E	1.139,12
	F	1.173,29
	G	1.208,49
	H	1.244,74
Nível III	I	1.282,08
	J	1.320,54
	K	1.360,16
	L	1.400,96
Nível IV	M	1.442,99
	N	1.486,28
	O	1.530,87
	P	1.576,80

Gratificação de Insalubridade: 20%

GONM I (Agente de saúde bucal – 40hrs)

Nível I	A	982,62
	B	1.012,10
	C	1.042,46
	D	1.073,73
Nível II	E	1.105,94
	F	1.139,12
	G	1.173,29
	H	1.208,49
Nível III	I	1.244,74
	J	1.282,08
	K	1.320,54
	L	1.360,16
Nível IV	M	1.400,96
	N	1.442,99
	O	1.486,28
	P	1.530,87

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

GONM II (Agentes de Saúde – 40hrs)

Nível I	A	1.014,00
	B	1.044,42
	C	1.075,75
	D	1.108,02
Nível II	E	1.141,26
	F	1.175,50
	G	1.210,76
	H	1.247,08
Nível III	I	1.284,50
	J	1.323,03
	K	1.362,74
	L	1.403,62
Nível IV	M	1.445,73
	N	1.489,10
	O	1.533,77
	P	1.579,78

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

GONM III (Agentes de Endemias – 40hrs)

Nível I	A	1.014,00
	B	1.044,42
	C	1.075,75
	D	1.108,02
Nível II	E	1.141,26
	F	1.175,50
	G	1.210,76
	H	1.247,08
Nível III	I	1.284,50
	J	1.323,03
	K	1.362,74
	L	1.403,62
Nível IV	M	1.445,73
	N	1.489,10
	O	1.533,77
	P	1.579,78

Gratificação de Insalubridade: 40% salário base

GONM IV (Auxiliar de Enfermagem – 40hrs)

Nível I	A	1.012,10
	B	1.042,46
	C	1.073,73
	D	1.105,94
Nível II	E	1.139,12
	F	1.173,29
	G	1.208,49
	H	1.244,74
Nível III	I	1.282,08
	J	1.320,54
	K	1.360,16
	L	1.400,96
Nível IV	M	1.442,99
	N	1.486,28
	O	1.530,87
	P	1.576,80

Gratificação de Insalubridade: 20% salário base

Estado do Ceará
GOVERNO MUNICIPAL DE MILAGRES
Uma nova cidade para todos!

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Ficha de Avaliação Periódica para _____

Período de ____/____/____ **a** ____/____/____

Cargo / Emprego: _____ **Nº de Matrícula:** _____

Nome do Servidor: _____

Secretaria / Setor: _____

Nome do(s) avaliador (es): _____

Interesse

• Chama a responsabilidade para si. Busca solucionar os casos que surgem no trabalho. Não só aplica as soluções que lhe são apresentadas, como busca alternativas a fim de cumprir suas obrigações da melhor maneira possível. ( ) 40 pontos

• Faz somente o que lhe pedem, tendo o conhecimento necessário para isso, porém tende a acomodar-se, afinal "sempre foi feito assim". Tem dificuldade em aceitar novos métodos e soluções sem sequer testá-los. ( ) 10 pontos

• Percebe as situações rotineiras de trabalho, sem que lhe seja preciso cobrar. Aplica as soluções que lhe são apresentadas. ( ) 30 pontos

• Espera que lhe digam o que é preciso ser feito mesmo nas situações rotineiras. Caracteriza-se por "estar sempre esperando alguém mandar". Não se preocupa com os resultados, se não der certo, faz novamente, se não terminar hoje, acaba amanhã. ( ) 20 pontos

Obs.:_____

_____

Pontualidade

• Atrasa com frequência, sem justificativa, comprometendo o planejamento da equipe. ( ) 10 pontos

• Atrasa com frequência e apresenta desculpas escusas para tentar justificar a falta de compromisso com os horários estabelecidos em escalas. ( ) 20 pontos

• Com frequência é pontual no cumprimento dos horários de entrada e saída das escalas normais e extraordinárias. ( ) 40 pontos

• Às vezes atrasa nos horários de entrada e saída de escalas normais e extraordinárias. ( ) 30 pontos.

Obs._____

_____

Respeito às normas e regulamentos

• Não segue as normas e ordens disciplinares, colocando-as em situações fora das estabelecidas. Tenta dar um jeitinho de confrontá-las para não ter de seguí-las. ( ) 10 pontos

• Aceita as normas e ordens disciplinares no que diz respeito à hierarquia, chega a avançar limites, criando até situações desagradáveis para colegas e/ou chefia. ( ) 20 pontos

• Cumpre efetivamente as normas e ordens disciplinares. Suas ações são executadas conforme o estabelecido. Dispensa supervisão para executar uma ordem recebida. ( ) 40 pontos

• Conhece e procura cumprir todas as normas e ordens disciplinares da melhor forma possível, não tendo gerado nenhum tipo de situação indesejada com suas atitudes. ( ) 30 pontos.

Obs._____

_____

Habilidade e Aptidão

Demonstra Habilidade para exercer as funções atinentes ao cargo Sim ( )10 pontos Não ( ) 0 pontos

Reage com Habilidade na condução das Tarefas Sim ( )10 pontos Não ( ) 0 pontos

Demonstra estar apto emocionalmente para exercer as funções inerentes ao cargo Sim ( )10 pontos Não ( ) 0 pontos

Demonstra estar apto fisicamente para exercer as funções inerentes ao cargo Sim ( )10 pontos Não ( ) 0 pontos

Responsabilidade

• Evita comprometer-se ou assumir sua responsabilidade. Quando cobrado tem sempre uma desculpa pronta, atribuindo a falha a uma causa ou pessoa ( ) 10 pontos

• Demonstra conhecimento de suas responsabilidades. Não precisa ser cobrado pela sua chefia para que cumpra os prazos e /ou padrões estabelecidos. ( ) 30 pontos

• Algumas de suas atitudes no trabalho precisam ser acompanhadas para que se possa ter certeza de que entregará suas tarefas conforme estabelecido. ( ) 20 pontos

• Compromete-se com seu trabalho, sendo extremamente responsável pelo que faz. Está atento para todos os detalhes. Preocupa-se com o bom andamento dos serviços. ( ) 40 pontos.

Obs.:_____

_____

Adaptação

• Reage adequadamente acatando as ordens ou assimilando os novos métodos. Adapta-se bem ao cargo ora ocupado. ( ) 30 pontos

• Precisa ser lembrado de que o serviço público tem suas particularidades e limitações legais. Demonstra boa vontade em aprender para adequar-se às necessidades do setor. ( ) 20 pontos

• Acata as novas ordens e assimila perfeitamente seu trabalho, preocupando-se em entender o funcionamento do setor para melhor compreendê-lo e cumprir suas tarefas com qualidade. ( ) 40 pontos

• Tem dificuldade em adaptar-se, sempre questionando situações e métodos de maneira negativa, tentando convencer as pessoas de sua desnecessidade. Pode ser representado ainda, pelo tipo de servidor que tem dificuldade em adaptar-se com a clientela de sua área. ( ) 10 pontos

Obs.:_____

_____

Resumo da Avaliação

Fatores	Total de Pontos
Interesse	
Pontualidade	
Respeito às normas e regulamentos	
Responsabilidade	
Adaptação	
Habilidade e Aptidão	
Total	

Falta, advertência, suspensão:

_____

_____

Considerando o desempenho do servidor, de maneira geral, ele nesta avaliação está:

( ) aprovado ( ) reprovado

_____ _____

Avaliador(es) Avaliado