OFÍCIO Nº 195/2019-GAB

Cidelândia/MA, 30 de Abril de 2019.

Ref.: Encaminha (LEI Nº 251/2019)

À
CÂMARA MUNICIPAL DE CIDELÂNDIA
Excelentíssimo Vereador Presidente
SR. *WEYKLEN COELHO TEIXEIRA*
Vereador Presidente da Câmara Municipal de Cidelândia/MA
Av. Senador La Roque, s/n - Centro, Cidelândia/MA

Senhor Presidente,

Estamos encaminhando a essa colenda Casa Legislativa a Lei de Nº 251/2019, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR, dos Servidores Públicos do Quadro da Secretaria de Saúde do Poder Executivo Municipal de Cidelândia e dá outras providências.

Atenciosamente,

FERNANDO AUGUSTO COELHO TEIXEIRA
Prefeito Municipal

LEI MUNICIPAL Nº 251 DE 05 DE ABRIL DE 2019.

"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, dos Servidores Públicos do Quadro da Saúde do Poder Executivo Municipal de Cidelândia - MA, e dá outras providências".

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CIDELÂNDIA, ESTADO DO MARANHÃO, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1 ° - Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidas no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, da Rede Pública Municipal de Cidelândia, nos termos da legislação vigente.

Art. 2° - Para efeito desta Lei, o Quadro de Pessoal de apoio da Rede Pública Municipal de Cidelândia, formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos de níveis fundamental, médio ou superior, dos grupos ocupacionais relativos aos objetivos finalísticos do Serviço Público Municipal de Saúde.

Art. 3° - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR no âmbito de suas atribuições e responsabilidades fundamenta-se nos princípios de qualificação profissional tendo como base as atribuições e responsabilidades na estrutura organizacional observando-se as diretrizes da Lei Orgânica do Município e o disposto no Artigo 39 da Constituição Federal de 1988, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público.

Art. 4° - ó Regime Jurídico do Servidor Público Municipal de Cidelândia - MA é o Estatutário, em conformidade com as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

Art. 5° - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Cargo: centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

II - Carreira: conjunto de classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor;

III - Grupo Ocupacional: conjunto de cargos que se assemelham quanto à natureza das atribuições;

IV - Classe: amplitude entre os maiores e menores salários de cada nível;

V - Grade: conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

VI - Nível: divisão de carreiras segundo o grau de escolaridade ou formação profissional;

VII - Evolução Funcional: é o crescimento do servidor 11.a carreira através de procedimentos de progressão;

VIII - Atividade de Apoio a Saúde e de Serviços Auxiliares: entende-se todo trabalho relativo ao apoio operacional, especializado ou não, que requer escolaridade no Ensino Fundamental e de Apoio Técnico-administrativo, que requer formação de nível médio ou Superior;

IX - Quadro Permanente: quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 6° - Os princípios e diretrizes que norteiam o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, dos servidores públicos de Cidelândia - MA são:

I - Universalidade - integram o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, todos os servidores municipais estatutários, da Administração Pública do Município de Cidelândia/MA;

II - Equidade - fica assegurado o tratamento igualitário para os profissionais integrantes dos cargos iguais ou assemelhados, entendido como igualdade de direitos, obrigações e deveres;

III - Participação na Gestão - para implantação ou adequação deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) às necessidades do serviço público;

IV - Concurso Público - é a única forma de ingressar na Carreira Pública na Educação e Administração, resguardando os servidores estáveis, segundo a Constituição Federal de 1988.

Parágrafo Único - é garantido o acesso de portadores de necessidades especiais, em concurso público, em até 5% (cinco por cento), conforme estabelece a Lei Orgânica Municipal.

V - Publicidade e Transparência - todos os fatos e atos administrativos referentes a esse Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR serão públicos, garantindo total e permanente transparência;

VI - Isonomia - será assegurado o tratamento remuneratório isonômico para os trabalhadores com funções iguais ou assemelhadas, dentro do mesmo nível de escolaridade, observando-se igualdade de direitos, obrigações e deveres.

CAPÍTULO III
DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DO MUNICÍPIO DE CIDELÂNDIA

Art. 7º - 9 Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, da Rede Pública Municipal de Cidelândia, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do servidor através de remuneração condigna, bem como a melhoria de desempenho, de produtividade e da qualidade dos serviços prestados à população do Município.

Art. 8º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR, da Rede Pública Municipal de Cidelândia contempla também os seguintes objetivos específicos:

I - Valorizar o servidor e o serviço público, reconhecendo a importância da carreira pública e de seus agentes;

II - Integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento do Município, visando padrão de qualidade;

III - Promover a qualificação funcional visando o pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV - Garantir a liberdade de aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia;

V - Participar da gestão democrática do serviço público municipal;

VI - Assegurar um salário condigno para o servidor público mediante qualificação profissional e crescimento na carreira;

VII - Estabelecer o Piso Salarial Profissional, compatível com a profissão e a tipicidade das funções;

VIII - Garantir ao profissional os meios necessários para o provimento de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a política _institucional de cada Secretaria Municipal;

IX - Estimular o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município de Cidelândia/MA;

X - Possibilitar a diferenciação organizacional sem que haja duplicidade das atividades exercidas;

XI - Subsidiar a gestão de Recursos Humanos quanto a:

a) Recrutamento e seleção;

b) Programas de qualificação profissional;

c) Correção de desvio de função;

d) Programa de desenvolvimento de carreira;

e) Quadro de lotação ideal;

f) Programas de higiene e segurança no trabalho;

g) Critérios para captação, alocação e movimentação de pessoal.

CAPÍTULO IV
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 9° - A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Saúde de Cidelândia. É composta de quadro Permanente e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetos do poder público municipal.

Art. 10° - Ficam criados no Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Cidelândia, os grupos ocupacionais de apoio administrativo e de serviços auxiliares, com suas respectivas carreiras.

Art. 11 ° - Os grupos ocupacionais do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública de Saúde Municipal de Cidelândia terão a seguinte composição:

I – Grupo I: Apoio à Saúde e de Serviços Auxiliares:

a) Auxiliar de Serviços Gerais, Motorista Categoria B, Motorista Categoria D, Vigia e Zelador;

b) Agente Comunitário de Saúde, Agente de Vigilância Sanitária, Agente de Vigilância Epidemiológica, Agente Administrativo e Digitador;

c) Técnico em Enfermagem, Técnico em Laboratório e Técnico em Saúde Bucal;

d) Assistente Social.

II – Grupo II: Apoio à Saúde e de Serviços Auxiliares:

a) Bioquímico, Enfermeiro, Odontólogo, Nutricionista, Psicólogo e Médico.

Art. 12° - Os cargos do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Cidelândia serão caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos de instrução, qualificação e experiência exigidos para · o ingresso, como segue:

I – Para os cargos de Agente Comunitário de Saúde, Agente de Vigilância Sanitária e Epidemiológica é exigido o Ensino Fundamental Completo mais curso especifico na área de atuação;

II - Para os cargos de Motorista Categoria "B" e "D" é exigido Ensino Fundamental Completo e Habilitação Profissional na sua respectiva categoria com cursos específicos na área;

III – Para os cargos de Agente Administrativo e Digitador é exigido Ensino Médio Completo, sendo este último exigido curso de digitação;

IV – Para os cargos de Auxiliar de Serviços Gerais, Vigias e Zelador é exigido Ensino Fundamental Completo;

V – Para os cargos de Técnico em Enfermagem, Técnico em Laboratório e Técnico em Saúde Bucal é exigido Ensino Médio Completo com curso técnico na área;

VI – Para os cargos de Farmacêutico/Bioquímico, Enfermeiro, Odontólogo, Assistente Social, Médico, Nutricionista e Psicólogo é exigida a formação em curso superior na área.

Art. 13° - Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal Saúde de Cidelândia, serão distribuídos na Carreira em Níveis e Classes:

I - O Grupo Ocupacional de Apoio a Saúde e Serviços Auxiliares, são compostos por 04 (quatro) Níveis assim designados Nível I, Nível II, Nível III e Nível IV, aos quais estão associados critérios de formação e habilitação:

a) Para os cargos de Auxiliar de Serviços Gerais, Vigia, Motorista Categorias A e B e Zelador, a progressão entre os Níveis obedecer-se-á aos percentuais de 5% (cinco por cento) entre o Nível I e o Nível II, 10% (dez por cento) entre o Nível II e o Nível III, 15% (quinze por cento) entre o Nível III e o Nível IV;

b) Para os cargos de Agente Comunitário de Saúde, Agente de Vigilância Sanitária, Agente Epidemiológico, observância do reajuste piso salarial previsto na Lei Federal acrescido de gratificações;

c) Técnico em Enfermagem, Bioquímico, Enfermeiro e Odontólogo a progressão entre os níveis obedecer-se-á aos percentuais de 5% (cinco por cento) entre o Nível I e o Nível II, 10% (dez por cento) entre o Nível II e o Nível IIL 15% (quinze por cento) entre o Nível III e o Nível IV (ANEXO II);

d)Cada um dos Níveis descritos no Inciso I deste Artigo é composto de 11 (onze) Classes designadas pelas letras a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, 1, associadas a critérios de avaliação de desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a carreira (ANEXO II);

e) Para a progressão entre as Classes em um mesmo Nível, será mantido o percentual de 5% (cinco por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a Classe b de cada Nível corresponderá ao valor da Classe a acrescido de 5% (cinco por .cento), e assim sucessivamente até a Classe i, que corresponderá a Classe ao valor da Classe j acrescido de 5% (cinco por cento) (ANEXO II).

CAPÍTULO V
DA DESCRIÇÃO DOS CARGOS

Art. 14º -São atribuições do Auxiliar de Serviço Gerais:

a)Executar serviços de limpeza, manutenção e reparos das dependências tisicas, equipamentos e materiais permanentes;

b)Executar outras tarefas que se incluam, por similaridade, no mesmo campo de atuação;

Art. 15° -São atribuições do Vigia:

a) Vigiar e zelar pelos bens móveis e imóveis da Fundação;

b) Relatar os fatos ocorridos, durante o período de vigilância, à chefia imediata;

c) Controlar e orientar a entrada e saída de pessoas, veículos e materiais, exigindo a necessária identificação de credenciais visadas pelo órgão competente;

d)Vistoriar rotineiramente a parte externa da Fundação e o fechamento das dependências internas, responsabilizando-se pelo cumprimento das normas de segurança estabelecidas;

e)Realizar vistorias e rondas sistemáticas em todas as dependências da Fundação, prevenindo situações que coloquem em risco a integridade do prédio, dos equipamentos e a segurança dos servidores e usuários;

f) Executar outras tarefas que se incluam, por similaridade, no mesmo campo de atuação;

Art. 16º - São atribuições do Motorista:

a) Dirigir os veículos automotores da Secretaria Municipal de Saúde, utilizados para transporte de pessoal e carga;

b) Manter os veículos abastecidos de combustível e lubrificantes;

c) Efetuar troca de pneus, quando em serviço;

d) Verificar sistematicamente o funcionamento do veículo sob sua responsabilidade, providenciando, junto ao setor competente, o reparo de qualquer defeito;

e) Zelar pela limpeza e conservação dos veículos;

f) Recolher o veículo ao local de guarda, após a conclusão do serviço;

g) Zelar pela documentação do veículo, mantendo-a rigorosamente atualizada;

h) Executar outras tarefas que se incluam, por similaridade, no mesmo campo de atuação;

Art. 17° - São atribuições do Zelador:

a) Executar tarefas de zeladoria, limpeza em geral;

b) Varrer espanar, lavar, encerar e lustrar as dependências, móveis, utensílios e instalações diversas, atentando para as condições de higiene e conservação;

c) Prepara café e chá, servindo-os quando solicitado;

d) Zelar pela conservação de cantinas, copas, cozinhas e afins;

e) Zelar pelo material de uso diário e permanente, tendo o cuidado de não desperdiçar materiais e utensílios diversos;

f) Remover resíduos dos vidros, lavar e enxugar vidros manualmente, lavar fachadas de pedra e revestimento cerâmico, limpar janelas, diluir produtos de limpeza; lavar superfícies internas de recintos, secar pisos;

g) Separar material para reciclagem;

h) Verificar fechamento de portas e janelas;

i) Inspecionar o consumo da água para verificar vazamentos;

j) Remover o lixo para depósitos e descarga;

k) Realizar treinamento na área de atuação, quando solicitado;

l) Efetuar serviços de coleta de lixo em logradouros e outros locais;

m) Manter organizados, limpos e conservados os materiais, máquinas, equipamentos e local de trabalho, que estão sob sua responsabilidade.

Art. 18º - São atribuições do Agente Comunitário de Saúde:

a) Realizar mapeamento de sua área;

b) Cadastrar as famílias e atualizar permanentemente esse cadastro;

c) Identificar indivíduos e famílias expostos a situações de risco;

d) Identificar área de risco;

e) Orientar as famílias para utilização adequada dos serviços de saúde, encaminhando-as e até agendando consultas, exames e atendimento odontológico, quando necessário;

f) Realizar ações e atividades, no nível de suas competências, na áreas prioritárias da Atenção Básicas;

g) Realizar, por meio da visita domiciliar, acompanhamento mensal de todas as famílias sob sua responsabilidade;

h) Estar sempre bem informado, e informar aos demais membros da equipe, sobre a situação das famílias acompanhadas, particularmente aquelas em situações de risco;

i) Desenvolver ações de educação e vigilância à saúde, com ênfase na promoção da saúde e na prevenção de doenças;

j) Promover a educação e a mobilização comunitária, visando desenvolver ações coletivas de saneamento e melhoria do meio ambiente, entre outras;

k) Traduzir para a ESF a dinâmica social da comunidade, suas necessidades, potencialidades e limites;

l) Identificar parceiros e recursos existentes na comunidade que possa ser potencializados pela equipe.

Art. 19° - São atribuições do Agente de Vigilância Sanitária:

a) Inspecionar, fiscalizar e orientar as ações/atividades para prevenção, promoção e proteção à saúde e ao meio ambiente por meio de vistorias e análises técnicas de locais, atividades, obras, projetos e processos, visando o cumprimento da legislação vigente, além de promover educação sanitária;

b) Zelar pela manutenção, conservação e limpeza do veículo colocado à disposição par a o exercício de tais atribuições;

c) Executar outras atribuições afins .

Art. 20° - São atribuições do Agente Epidemiológico:

a) Assegura a prossecução da vigilância epidemiológica dos fenómenos de saúde e seus determinantes, através do reforço das capacidades de intervenção no controlo de vectores associados a infecções;

b) Executa programas de vigilância sanitária, através da implementação de projetos de avaliação de qualidade;

c) Elabora e ativa Planos de Contingência, monitoriza informação recolhida de forma a definir níveis alerta de riscos para a saúde pública.

Art. 21 º - São atribuições do Técnico em Enfermagem:

a) Receber os pacientes, marcando consultas e/ou retorno, a fim de agilizar o fluxo da unidade;

b) Preencher as fichas médicas anotando os dados básicos do paciente, para facilitar o atendimento médico;

c) Arquivar as fichas médicas, em arquivos adequados e de forma racional, visando facilitar o acompanhamento médico do paciente;

d) Prestar cuidados simples de enfermagem, auxiliando nos curativos, injeções, vacinação e outros, preparando o material e fazendo sua limpeza e esterilização, a fim de agilizar o atendimento;

e) Participar de campanhas de vacinação;

f) Cuidar da limpeza e higiene de seu local de trabalho para evitar contaminações;

g) Executar demais tarefas correlatas segundo determinação superior.

Art. 22° - São atribuições do Bioquímico:

a) Exercer atividades ligadas à manipulação dos medicamentos ou remédios magistrais, galênicos e das especialidades farmacêuticas, bem como das plantas de fabricação terapêutica. Fabrico dos produtos biológicos e químicos oficiais; análises reclamadas pela clínica médica ou congêneres;

b) Exercer atividades de fiscalização, coordenação, consultoria, assessoria, perícia, direção técnica, supervisão e ensino dos procedimentos farmacêuticos, pois incluem-se dentre os atos farmacêuticos e devem ser exercidos unicamente por farmacêuticos;

c) Exercer também, o assessoramento e responsabilidade técnica em órgãos, laboratórios, setores ou estabelecimentos farmacêuticos em que se executem controle e/ou inspeção de qualidade, análise prévia, anestésica ou auxiliar de diagnósticos capazes de determinar dependência física ou psíquica. Assessoramento e direção técnica de depósitos de produtos farmacêuticos de qualquer natureza;

d) Dirigir, assessorar, assumir responsabilidade técnica de órgãos, estabelecimentos, farmácia, laboratórios ou setores em que se preparem ou fabriquem produtos biológicos, imunoterápicos, soros, vacinas, alérgenos, opoterápicos, para uso humano e veterinário, bem como derivados do sangue;

e) Desenvolver e atuar em demais atividades correlatas afetas a natureza do cargo.

Art. 23º - São atribuições do Enfermeiro:

a) Participar da equipe multidisciplinar, nas diversas atividades que visam o aprimoramento e desenvolvimento das atividades de interesse da instituição;

b) Identificar as necessidades de enfermagem, programando e coordenando as atividades da equipe de enfermagem, visando à preservação e recuperação da saúde;

c) Elaborar plano de enfermagem, baseando-se nas necessidades identificadas, para determinar a assistência a ser prestada pela equipe;

d) Planejar, coordenar e organizar campanhas de saúde, como campanhas de vacinação e outras;

e) Supervisionar a equipe de trabalho da enfermagem em todos os segmentos para manter uma adequada assistência aos clientes com eficiência, qualidade e segurança;

f) Executar diversas tarefas de enfermagem de maior complexidade, valendo-se de seus conhecimentos técnicos, para proporcionar o maior grau possível de bem estar tisico, mental e social aos seus pacientes;

g) Efetuar testes de sensibilidade, aplicando substâncias alergênicas e fazendo a leitura das reações para obter subsídios diagnósticos;

h) Participar na elaboração, execução e avaliação dos planos, de saúde, visando a melhoria da qualidade da assistência;

i) Executar a distribuição de medicamentos valendo-se de prescrição médica;

j) Elaborar escalas de serviço e atividades diárias da equipe de enfermagem sob sua responsabilidade;

k) Fazer medicação intramuscular e endovenosa, curativos, retirada de pontos, etc;

l) Manter uma previsão a fim de requisitar materiais e medicamentos necessários, para assegurar o desempenho adequado dos trabalhos de enfermagem;

m) Realizar reuniões de orientação e avaliação, visando o aprimoramento da equipe de trabalho;

n) Fazer a triagem nos casos de ausência do médico e presta atendimento nos casos de emergência;

o) Providenciar o recolhimento dos relatórios das unidades da Prefeitura Municipal, bem como realiza uma análise dos mesmos;

p) Colaborar com a limpeza e organização do local de trabalho;

q) Executar outras atividades correlatas ao cargo e/ou determinadas pelo superior imediato;

Art. 24º - São atribuições do Odontólogo:

a) Realizar exames nos dentes e na cavidade bucal, utilizando aparelhos específicos para verificar a presença de cáries e outras afecções;

b) Priorizar o atendimento a pacientes que apresentem quadros de infecção e dor;

e) Identificar as afecções quanto à extensão e profundidade, valendo-se de instrumentos e exames adequados para estabelecer o tipo de tratamento;

d) Efetuar administração de anestésicos, para dar conforto ao paciente e facilitar o tratamento;

e) Efetuar restaurações, extrações, limpeza profilática, selantes aplicação de flúor e demais procedimentos necessários;

f) Realizar a limpeza profilática dos dentes e gengivas, extraindo o tártaro para eliminar a instalação de focos de infecção;

g) Substituir ou restaura partes da coroa dentária, colocando incrustações ou coroas protéticas para completar ou substituir o órgão dentário;

h) Orientar os pacientes quanto os cuidados com a higiene bucal;

i) Prescrever ou administrar medicamentos para prevenir hemorragia pós-cirúrgica ou tratar de infecções da boca e dentes;

j) Participar da equipe multidisciplinar, efetuando treinamentos e desenvolvendo programas e projetos;

k) Registrar os dados coletados lançando-os em fichas individuais, para acompanhar a evolução do tratamento;

l)Prescrever medicamentos quando necessário;

m)Providenciar o preenchimento das fichas e relatórios informando as atividades dos serviços prestados;

n)Aconselhar os pacientes quanto aos cuidados de higiene, orientando-os na proteção dos dentes e gengivas;

o) Colaborar com a limpeza e organização do local de trabalho;

p) Executar outras atividades correlatas ao cargo e/ou determinadas pelo superior imediato;

CAPÍTULO VI
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 25º -Os cargos da Rede Pública Municipal de Cidelândia são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos estabelecidos em Lei, sendo o ingresso na primeira Classe do Nível inicial de vencimento do respectivo Cargo, atendidos os requisitos de qualificação profissional e habilitação por Concurso Público de provas e títulos.

Art. 26º -O Concurso Público terá validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

Art. 27º -São condições indispensáveis para o provimento de cargo da Rede Pública Municipal de Cidelândia.

I - Existência de vaga;

II - Previsão de lotação numérica especifica para o cargo;

III - Idade igual ou superior a 18 (demito) anos.

Art. 28º -É assegurado às pessoas portadoras de deficiência tisica o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II
DO ESTÁGIO·PROBATÓRIO

Art. 29° -São estáveis, após 03 (três) anos de efetivo exercício, os ocupantes de cargo da Rede Pública Municipal de Cidelândia nomeados em caráter efetivo, em virtude de concurso público e de provas e títulos.

§ 1 ° -O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

I - Por motivo de doença em pessoa na família;

II - Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;

III - Para ocupar cargo público eletivo.

§2º - O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§3º - Durante o estágio probatório o ocupante de cargo da Rede Pública Municipal de Cidelândia será acompanhado pela comissão de acompanhamento, que proporcionará meios para sua integração e favorecerá o desenvolvimento de suas potencialidades em relação aos interesses da sociedade.

§4º - Cabe a Secretaria Municipal de Saúde garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório, através da Comissão paritária de avaliação.

SEÇÃO III
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art.' 30° -O processo de desenvolvimen.to na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos servidores, mediante:

I -Elaboração de plano de qualificação profissional;

II -Estruturação de um sistema de avaliação de desempenho anual;

III -Estruturação de um sistema de acompanhamento de pessoal, que assessore permanentemente os dirigentes na gestão de seus recursos humanos.

Parágrafo· Único -A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades dentro Rede pública e será efetuada em conformidade com os critérios e normas a serem estabelecidas mediante regulamentação complementar.

Art. 31 ° -O desenvolvimento na Carreira do Grupo Ocupacional criado na presente Lei, poderá ocorrer após 05 (cinco) anos de efetivo exercício na Classe inicial, mediante os procedimentos de:

I -Progressão horizontal (passagem do servidor de uma Classe para a imediatamente seguinte, dentro do mesmo Nível, com interstício mínimo de 03 (três) anos, obedecendo a critérios específicos de avaliação de · desempenho e a participação em programas de desenvolvimento para a Carreira, assegurada pela instituição ou não;

II -Progressão por nova habilitação ou titulação -passagem do servidor de um Nível para outro, conforme exigência de nova habilitação ou titulação, após conclusão de curso em sua área de atuação:

a)O servidor que adquirir nova habilitação/titulação, passará para a grade de vencimento ou salário correspondente ao Nível da nova habilitação/titulação e para a Classe equivalente a que ele se encontrava obedecido os critérios estabelecidos no "caput" deste artigo;

b)Os cursos de pós-graduação "lato sensu" e "stricto sensu", e de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelo ocupante de Cargo do Grupo Ocupacional, somente serão considerados para fins -de Progressão, se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileiro, credenciada para este fim;

c) A Progressão por Nova Habilitação/Titulação ocorrerá a qualquer tempo e será efetivada mediante requerimento do servidor com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído. Em caso de exigência no processo, caberá à Instituição aferir o direito, desde que sejam comprovados todos os requisitos exigidos para atendimento do pleito.

d)Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, habilitação ou titulação poderá ser utilizada em mais de urna forma de Progressão;

Art. 32º -A Progressão por Nova Habilitação/Titulação dar-se-á:

I - Grupo Ocupacional de Apoio a Saúde e de Serviços Auxiliares:

- Auxiliar de serviços gerais, de vigilância e zelador(a):

a)A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á ao servidor que concluir o Ensino Médio;

b)A Progressão para o Nível III dar-se-á ao servidor que concluir além do Ensino médio o curso de qualificação profissional, em área relacionada a sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 200 (duzentas) horas;

e)A Progressão para o Nível IV dar-se-á para o servidor que concluir além do Ensino Médio o curso de técnico profissional em área relacionada a sua atuação.

II - Grupo Ocupacional de Apoio a Saúde e de Serviços Auxiliares:

- Motorista categoria B e motorista categoria D:

a)A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que concluir o Ensino Médio; obtenha qualificação profissional em área relacionada a sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 200 (duzentas) horas;

b)A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor obtenha qualificação profissional em área relacionada a sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 300 (trezentas) horas;

e)A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor obtenha qualificação profissional em área relacionada a sua atuação, através de curso técnico profissional com carga horária determinada pela legislação vigente.

III - Grupo Ocupacional de Apoio a Saúde e de Serviços Auxiliares:

- Agente Comunitário de Saúde, de Vigilância Sanitária e Epidemiológica, os proventos dos agentes é regulado por Lei Federal

IV - Grupo Ocupacional de Apoio a Saúde e de Serviços Auxiliares:

- Técnico em Enfermagem

a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor que obtiver curso de aperfeiçoamento, em área relacionada a sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas.

b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor que obtiver curso de aperfeiçoamento, em arca relacionada a sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

e) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor que concluir curso de aperfeiçoamento em área relacionada a sua atuação, atingida o somatório de carga horária mínima de 720 (setecentos e vinte) horas.

V - Ocupacional de Apoio a Saúde e de Serviços Auxiliares:

- Bioquímico, Enfermeiro e Odontólogo

a) A Progressão para o Nível de vencimento II dar-se-á para o servidor com formação em nível superior, que obtiver curso de aperfeiçoamento, em área relacionada a sua atuação, atingindo o somatório de carga horária mínima de 300 (trezentas) horas;

b) A Progressão para o Nível de vencimento III dar-se-á para o servidor com formação em nível superior, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização em sua área de atuação com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas;

c) A Progressão para o Nível de vencimento IV dar-se-á para o servidor formação em nível superior, acrescida de pós-graduação obtida em curso de especialização em sua área de atuação acrescida de Mestrado e/ou Doutorado.

CAPÍTULO VII
DA QUALIFICÁÇÃO PROFISSIONAL

Art. 33º - A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades da Instituição, visando:

I - Valorização do servidor e melhoria da qualidade do serviço;

II - Formação ou complementação de formação de servidores, para obtenção da habilitação necessária às atividades do cargo;

III - Identificar as carências dos servidores da Rede Pública Municipal para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da Instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

IV - Aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

V - Utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação a distância;

VI - Incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação.

Art. 34° - O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Governo, através de suas Secretarias, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio servidor, cabendo ao Município atender prioritariamente.

I - Programa de Integração à Administração Pública, aplicado a todos os servidores nomeados e integrantes do Quadro da Rede Pública Municipal, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública das Secretarias do Município, dos direitos e deveres definidos na legislação Municipal e sobre os Planos Municipais e Planos Nacionais de cada Secretaria;

II - Programas de Complementação de Formação, aplicados aos servidores integrantes do Quadro Suplementar, para obtenção da habilitação mínima necessária as atividades do cargo ou função;

III - Programa de Capacitação, aplicado aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações cientificas e tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

IV - Programa de Desenvolvimento, destinados à incorporação de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, através de cursos regulares oferecidos pela Instituição;

V - Programa de Aperfeiçoamento, aplicado aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

VI - Programas de desenvolvimento gerencial, destinados aos ocupantes de cargos de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições inerentes ao cargo ou função.

Art. 35 - O deferimento do afastamento para Qualificação Profissional será embasado e regulamentado no Regime Jurídico Único do Servidor Municipal, consubstanciado nos Decretos Regulamentadores, Leis Estaduais e Federais das respectivas profissões.

CAPÍTULO VIII
DO PLANO DE REMUNERAÇÃO E DAS GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I
DO PLANO DE REMUNERAÇÃO OU SALÁRIO

Art. 36º - A estrutura de vencimento ou salário dos Grupos Ocupacionais de Apoio a Saúde e de Serviços Auxiliares, devem observar:

I - A viabilidade econômico-financeira em relação ao impacto financeiro, com vistas à disponibilidade do Governo, e à necessidade de preservar o poder aquisitivo dos servidores;

II - A eliminação de distorções;

III - Os limites legais;

IV - A natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação para o exercício do cargo.

Art. 37º - Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo da Rede Pública Municipal correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 38° -Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Saúde de Cidelândia atribui-se remuneração sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 39° -Remuneração é o vencimento do cargo da Rede Pública Municipal acrescida das gratificações estabelecidas na presente Lei.

Art. 40° -O cálculo da Remuneração ou vencimentos do Quadro de Pessoal de Apoio a Saúde e de Serviços Auxiliares da Rede Pública Municipal de Cidelândia far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

SEÇÃO II
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 41 ° -Estão previstas gratificações para as atividades exercidas por ocupantes de cargos do Quadro da Rede Pública Municipal de Saúde.

SUBSEÇÃO I
DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, PERICULOSIDADE

Art. 42º -Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo, após perícia técnica que constate o direito aos adicionais previstos.

§ 1 ° -O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e/ou de periculosidade deverá optar por um deles, podendo optar pelo mais vantajoso.

Art. 43º -Fica assegurado, mediante perícia técnica o pagamento do adicional de insalubridade sobre a remuneração, nos percentuais de:

I - 10% (dez por cento)-grau de insalubridade mínimo;

II - 20% (vinte por cento) -grau de insalubridade médio;

III - 30% (trinta por cento) -grau de insalubridade alto.

Art. 44º -Fica assegurado, mediante perícia técnica o pagamento do adicional de periculosidade sobre a remuneração no percentual de 30% (trinta por cento).

Art. 45° -O controle dos locais das atividades insalubres, penosas e perigosas será permanente.

Parágrafo Único -A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste Artigo.

Art. 46° -Para a concessão dos adicionais de atividades penosas, de insalubridade e de periculosidade, terão com base legal o previsto em legislação específica.

Parágrafo Único -Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos a cada 06 (seis) meses.

SUBSEÇÃO II
DO VALE ALIMENTAÇÃO

Art. 47° -Será devido aos servidores Municipais de Cidelândia o Vale Alimentação com fundamentação legal em Lei própria no importe de 5% (cinco por cento) sobre a remuneração. A ser implementado em data posterior.

Parágrafo Único -por ser de natureza indenizatória não incorporar-se-á remuneração do servidor.

Art. 48° -Fica assegurado ao servidor lotado na Secretaria Municipal da Saúde, que exerça atividade exclusivamente em hospital público da rede municipal, o incentivo ao exercício hospitalar, no valor correspondente a até 20% (vinte por cento) do salário base.

Parágrafo Único -Decreto do Prefeito regulará os valores e forma de pagamento da gratificação, que terá entre suas condições a assiduidade e pontualidade.

SUBSEÇÃO III
DO ADICIONAL NOTURNO

Art. 49° -O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22h00min (vinte e duas) horas de um dia e 05h00min (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 25% (vinte e cinco por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos .

SUBSEÇÃO IV
DA HORA EXTRA

Art. 50º - O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho e, 100% (cem por cento), nos finais de semana e feriados.

Art. 51 ° - Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada.

CAPÍTULO IX
DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

Art. 52 - Os ocupantes de Cargo ou Emprego do Grupo Ocupacional de Apoio a Saúde e Serviços Auxiliares descritos no inciso I do art. 11 desta Lei, fica estabelecido a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais (ANEXO I).

Parágrafo Único: Os ocupantes de Cargo ou Emprego do Grupo Ocupacional de Apoio a Saúde e Serviços Auxiliares descritos no inciso II do art. 11 desta Lei, fica estabelecido a jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais (ANEXO I).

SEÇÃO I
DAS FÉRIAS

Art. 53º - Os ocupantes de cargo ou emprego do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano, devendo ser seu valor adimplido 02 (dois) dias antes do início do gozo das férias.

Art. 54º - Independentemente de solicitação, será pago ao Trabalhador da Administração Pública Municipal, por ocasião das férias, correspondente a 1/3 (um terço) Constitucional da remuneração do seu período de férias, devendo este ser adimplido 02 (dois) dias antes de iniciar o gozo das férias.

Art. 55º - As férias somente poderão ser interrompidas por motivos de calamidade pública, comoção interna, convocação para j serviço militar ou eleitoral ou por motivo de superior interesse público.

Art. 56° -Independentemente de solicitação, será pago ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal, por ocasião das férias, o valor corresponde as férias acrescido do terço constitucional, antecipadamente 02 (dois) dias antes do início das férias.

CAPÍTULO X
DOS DEVERES E PROIBIÇÕES

SEÇÃO I
DOS DEVERES DO SERVIDOR

Art. 57° -São deveres do servidor:

I - Exercer com zelo e dedicação atribuições do cargo;

II - Ser leal às instituições a que servir;

III - Observar as normas legais e regulamentares;

IV - Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - Atender com presteza:

a)Ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b)À expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c)Às requisições para a defesa da Fazenda Pública .

VI -Levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VII -Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VIII -Guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX -Manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X -Ser assíduo e pontual ao serviço;

XI -Tratar com urbanidade as pessoas;

XII -Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo Único -A representação de que trata o Inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

SEÇÃO II
DAS PROIBIÇÕES

Art. 58° -Ao servidor é proibido:

I - Ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - Retirar, sem prévia anuência da autoridade competente: qualquer documento ou objeto da repartição;

III - Recusar fé a documentos públicos;

IV - Opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - Promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - Cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII - Coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII -Manter sob sua chefia imediata., em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX -Valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - Atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XI - Receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XII - Aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIII -Praticar usura sob qualquer de suas formas;

XIV -Proceder de forma desidiosa;

XV - Utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVI -Cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVII -Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XVIII - Recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

CAPÍTULO XI
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 59º -Os atuais integrantes de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares da Rede Pública Municipal, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração mediante enquadramento, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

§ 1 º -Os que não preencherem os requisitos exigidos terão assegurado os direitos da situação em que foram admitidos, passando para o Quadro Suplementar.

§2º - Os que vierem a atender os requisitos terão o seu enquadramento na forma desta Lei.

Art. 60° -Os servidores que se encontrem à época de implantação do Plano de Cargos e Carreira, em licença para trato de interesse particular, serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que -atendam aos requisitos.

Art. 61 º -Os servidores do Quadro de Pessoal da Rede Pública Municipal de Cidelândia, que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, não serão enquadrados nos termos desta Lei, salvo retomo para o efetivo exercício das suas funções.

Art. 62° -Fica assegurado o mês de janeiro, como data base, para revisão anual de valores do piso salarial dos servidores da Rede Pública Municipal de Cidelândia, obedecendo os critérios de negociações entre o ente público de direito interno e o órgão representante da classe.

Art. 63º -Ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal da Saúde de Cidelândia são assegurados, nos termos da Constituição Federal de 1988, além do direito à livre associação sindical os seguintes direitos, dentre outros dela decorrentes:

a) Ser representado pelo sindicato, inclusive como substituto processual;

b) Inamovibilidade do dirigente sindical, até 01 (um) ano após o final do mandato, exceto se a pedido;

c)Descontar em folha, sem ônus para a entidade sindical a que for filiado, o valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria.

Art. 64° -É assegurado ao ocupante de cargo da Rede Pública Municipal da Saúde de Cidelândia direito à licença para o desempenho de mandato em confederação, federação, associação de classe de âmbito nacional, estadual ou municipal, sindicato representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de sua remuneração e direitos.

Parágrafo Único -A licença terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição.

Art. 65º -Os servidores dos Grupos Apoio Administrativo e Serviços Auxiliares em desvio de função, exercendo outras atividades diferentes daqueles referentes ao seu cargo ou emprego atual, só se enquadrarão quando do retorno às atividades inerentes ao cargo e nele permanecendo .
Art. 66º - O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto a Comissão para Enquadramento no Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias da publicação daquele ato.

Art. 67 - Será constituída uma comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, composta de 03 (três) membros, designados 02 (dois) pelo Poder Público Municipal e 01 (um) pelo Sindicato da Categoria (SINDSEPUC).

Art. 68 - Fica assegurado ao Profissional, estudante, o afastamento de suas atribuições sem prejuízo de seus vencimentos ou salários e vantagens de caráter permanente, para participar de estágio curricular supervisionado, obrigatório, na área de educação, quando houver incompatibilidade do horário de trabalho com o do estágio.

SEÇÃO II
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

SUBSEÇÃO I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 69º - O Enquadramento dos servidores do Quadro do Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal da Saúde de Cidelândia, dar-se-á conforme critérios de habilitação e de tempo de efetivo exercício no Serviço Público Municipal, em Níveis e Classes salariais iguais ou superiores aos que já ocupam no momento da implantação do Novo Plano, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direito (para aqueles que se encontram em atividades), observando-se ainda, a jornada de trabalho.

Art. 70° · - Os atuais servidores do Quadro de Pessoal Permanente do Grupo Ocupacional de Apoio Administrativo e de Serviços Auxiliares, com habilitação mínima exigida, concursados ou estáveis, serão enquadrados nas Classes a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, 1, do Quadr9 de Carreira, no Nível de Habilitação que lhes corresponder, observado os critérios de tempo de serviço.

SUBSEÇÃO II
DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 71 ° - A Parte Suplementar do Quadro do Pessoal da Rede Pública Municipal da Saúde, é composta de cargos ou emprego não compatíveis com o sistema de classificação adotado por esta Lei.

Art. 72° - Aos ocupantes de cargo ou emprego da Parte Suplementar ficam assegurados os direitos adquiridos sob a vigência da legislação anterior.

Art. 73° - Fica vedado o ingresso de qualquer servidor na estrutura da Parte Suplementar, cujos cargos ou emprego atuais serão extintos à medida de sua vacância.

Parágrafo Único - Responderá administrativamente, civil e penalmente a autoridade que promover ou autorizar qualquer admissão de servidor na Parte Suplementar.

Art. 74° - Poderá o ocupante de cargo ou emprego da Parte Suplementar, a qualquer tempo, ter ingresso na Parte Permanente da Rede Pública Municipal da Saúde de Cidelândia desde que faça prova de sua indispensável qualificação.

SEÇÃO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 75° - O Novo Plano de Cargos, Carreira, Vencimentos e Salários da Rede Pública Municipal Saúde de Cidelândia será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 76° - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 77° - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. ·78° - Revogam-se as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE CIDELÂNDIA, ESTADO DO MARANHÃO, aos 05 (cinco) dias do mês de abril do ano de dois mil e dezenove.

FERNANDO AUGUSTO COELHO TEIXEIRA
Prefeito Municipal

ANEXO I DA LEI MUNICIPAL Nº 251/2019.

QUADRO DE CARGOS E SALÁRIOS DA SAÚDE DE CIDELÂNDIA – MA

QUANT.	FUNÇÃO	SALÁRIO BASE	CARGA HORÁRIA	NÍVEL
37	Agente Comunitário de Saúde	Piso da Lei nº 12.994/2014 – R$ 1.250,00	40 h	Médio
17	Agente Administrativo	R$ 1.267,20	40 h	Médio
04	Agente de Vigilância Sanitária	R$ 1.393,92	40 h	Médio
10	Agente de Vigilância Epidemiológica	Piso da Lei nº 12.994/2014 - R$ 1.250,00	40 h	Médio
01	Assistente Social	R$ 2.000,00	40 h	Superior
19	Auxiliar de Serviços Gerais	01 Salário Mínimo	40 h	Fundamental
01	Digitador(a)	01 Salário Mínimo	40 h	Médio
05	Enfermeiro(a)	R$ 2.530,00	20 h	Superior
02	Farmacêutico/Bioquímico/ Biomédico	R$ 2.530,00	20 h	Superior
03	Médico	R$ 2.530,00	20 h	Superior
02	Motorista – Categoria B	02 Salário Mínimo	40 h	Fundamental
09	Motorista – Categoria D	02 Salário Mínimo	40 h	Fundamental
01	Nutricionista	R$ 2.000,00	20 h	Superior
02	Odontólogo	R$ 2.530,00	20 h	Superior
01	Psicólogo	R$ 2.000,00	20 h	Superior
24	Técnico(a) em Enfermagem	R$ 1.510,08	40 h	Técnico
01	Técnico(a) em Laboratório	R$ 1.056,00	40 h	Técnico
02	Técnico(a) em Saúde Bucal	R$ 1.056,00	40 h	Técnico
03	Zelador(a)	01 Salário Mínimo	40 h	Fundamental

ANEXO II DA LEI MUNICIPAL Nº 251/2019

DA SAÚDE
TABELA DE PROGRESSÃO SALARIAL

NÍVEIS		Classe (5 em 5 anos										
		A	B	C	D	E	F	J	H	I	J	L
I	Marco Inicial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	5% - Pós											
III	10% - Mestrado	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
IV	15% - Dourado											