

## **Minuta de Anteprojeto de lei**

### **Dispõe sobre o Plano Municipal de Carreiras, Empregos e Salários dos servidores públicos profissionais da área de saúde da Prefeitura do Município de Guariba, e dá outras providências**

## **CAPÍTULO I**

### **Disposições Gerais**

**Art. 1º** Esta lei institui o Plano Municipal de Carreiras, Empregos e Salários para os servidores públicos profissionais da área de saúde da Prefeitura do Município de Guariba.

**Art. 2º** O Plano Municipal de Carreiras, Empregos e Salários garante a valorização dos trabalhadores através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde.

**Art. 3º** A instituição do Plano Municipal de carreiras no âmbito da área da saúde pública deverá observar os seguintes princípios:

*I* – da universalidade do plano de carreira, que contemple todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições integrantes da Secretaria Municipal de Saúde;

*II* – da equivalência das funções, compreendendo a correspondência dos empregos públicos criados para atendimento dos diferentes setores ou órgãos de governo municipal, no que se refere à denominação, à natureza das atribuições e à qualificação exigida para o seu exercício;

*III* – do concurso público de provas ou de provas e títulos, sendo este o único meio de ingresso no serviço para o exercício de emprego e acesso à carreira;

*IV* – da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do trabalhador da área da saúde pública pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos e da possibilidade de desenvolvimento na carreira;

V – da flexibilidade, importando na garantia de permanente adequação do plano de carreira às necessidades e à dinâmica da área de saúde pública;

VI – da gestão partilhada das carreiras, entendida como a garantia da participação dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreira;

VII – das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se que o plano deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planeamento e ao desenvolvimento da estrutura organizacional;

VIII – da educação permanente, importando esta no atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos trabalhadores da Secretaria Municipal de Saúde;

IX – da avaliação de desempenho, entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional.

Art. 4º Para efeito da aplicação desta Lei consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – Secretaria Municipal de Saúde é órgão da Administração Pública do Município de Guariba que presta serviços de saúde aos munícipes em geral através das unidades administrativas da Administração direta;

II – profissionais de saúde são todos aqueles que, estando ou não ocupados no setor saúde pública, detém formação profissional específica ou qualificação prática ou acadêmica para o desempenho de atividades ligadas, direta ou indiretamente, às ações e serviços de saúde;

III – trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem, direta ou indiretamente, na atenção à saúde pública nos estabelecimentos de prestação de serviços ou atividades de saúde, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

IV – plano de carreira é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

V – carreira é a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo ou emprego até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VI – emprego público é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e no vínculo de



trabalho regido pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - *Consolidação das Leis do Trabalho*;

VII - especialidade é um conjunto de atividades, dos integrantes das atribuições dos empregos, que se constitui em uma habilitação ou campo profissional (ou ocupacional) de atuação, definindo as responsabilidades e tarefas que podem ser cometidas a um trabalhador;

IX – enquadramento é o ato pelo qual se estabelece a posição do trabalhador em um determinado emprego, classe e padrão de salário, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

XIII – salário é a retribuição pecuniária pelo exercício de um emprego, com valor fixado em lei;

XIV – remuneração é o salário acrescido de vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

XV – padrão de salário é o conjunto formado pela referência numérica e o seu respectivo grau;

XVI - referência numérica é um símbolo que identifica um valor d salário do sistema remuneratório;

XVII – grau é o valor do salário identificado pela referência numérica.

## **CAPÍTULO II**

### **DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS**

**Art. 5º** O Plano Municipal de Carreiras e Salários dos Servidores da área da Saúde, resultante da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta lei, será estruturado em empregos, classes e padrões de salários.

**Parágrafo Único.** Os interstícios para o desenvolvimento na carreira e o número dos padrões de salários deverão ser estabelecidos de forma que seja possível ao trabalhador que nela ingresse alcançar o último padrão da classe ou de salário do seu emprego.

**Art. 6º** Os empregos estruturantes incluídos no presente Plano Municipal de Carreiras e Salários com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, informação e comunicação, fiscalização e regulação, vigilância em saúde, produção, perícia, apoio e infraestrutura, são os seguintes:

I - Assistente em Saúde – compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de educação básica, completo ou incompleto, profissionalizante ou não;

II - Especialista em Saúde – compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional de atuação para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

III - equivalência dos requisitos exigidos em concurso.

Art. 7º As classes são divisões que agrupam, dentro de determinado emprego, as atividades com níveis similares de complexidade.

§ 1º O emprego de Assistente em Saúde deverá ser estruturado em, no mínimo, 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências de escolaridade:

I - para a Classe A: ensino fundamental incompleto;

II - para a Classe B: ensino fundamental completo ou qualificação ou experiência profissional, fixadas pelo plano de carreiras;

III - para a Classe C: ensino médio completo;

IV - para a Classe D: ensino técnico completo ou qualificação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreiras.

§ 2º O emprego de Especialista em Saúde deverá ser estruturado em, no mínimo, 4 (quatro) classes, definidas a partir das seguintes exigências de escolaridade e afins:

I - para a Classe E: ensino superior completo;

II - para a Classe F: ensino superior completo e especialização, inclusive programa de residência, qualificação ou experiência profissional, fixadas pelo plano de carreiras;

III - para a Classe G: ensino superior completo e mestrado ou qualificação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreiras;

IV - para a Classe H: ensino superior completo e doutorado ou qualificação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreiras.

Art. 8º - O padrão de salário identifica a posição do trabalhador na escala remuneratória de salários da carreira, em função do seu emprego, classe e nível de progressão ou evolução funcional.



Art. 9º - A fixação dos padrões de salários e remuneração de todos os servidores da área da Saúde do Município de Guariba observará o grau de formação, a jornada de trabalho, o tempo de serviço previsto na presente lei, sendo vedada qualquer distinção ou discriminação de salários entre os que tenham o mesmo grau de formação.

### CAPÍTULO III

#### DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 10 O ingresso na carreira deverá ocorrer na classe inicial e no primeiro padrão de salário do respectivo emprego público.

Parágrafo único. Para atender necessidade institucional, o edital do concurso poderá prever o ingresso em classe diferente da inicial quando não houver, no quadro de pessoal do órgão ou instituição, servidor habilitado para o exercício em emprego público de determinada classe.

### CAPÍTULO IV

#### DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 11 O desenvolvimento do trabalhador na carreira dar-se-á através da promoção e progressão funcional.

Art. 12 Promoção é a passagem do trabalhador de uma classe para outra, no mesmo emprego, mediante o cumprimento de interstício e atendimento de requisitos de formação, qualificação ou experiência profissional.

Art. 13 A promoção será conferida em época determinada, podendo sua concretização ser diferida para exercício subsequente em respeito ao prescrito no art. 19 da Lei Complementar nº. 101, de 4 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade *Fiscal*.

Art. 14 As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de direção de entidade sindical serão consideradas como de efetivo exercício do emprego e não poderão servir de critério para a suspensão do pagamento de adicionais salariais permanentes ou para a não concessão da progressão ou promoção.

Art. 25 As atividades de qualificação poderão ser promovidas pelo próprio órgão ou instituição ou por instituição diversa, inclusive entidade sindical, desde que previamente validadas pela respectiva comissão paritária de carreira.

§ 1º As atividades de qualificação e capacitação deverão ser previamente divulgadas, garantindo-se nelas a ampla participação dos trabalhadores.

§ 2º Será concedido o valor de 20% sobre o salário do servidor a título de incentivo financeiro à obtenção de nível de escolaridade superior ao exigido para o exercício do emprego público.

Art. 16 Progressão é a passagem do trabalhador de um padrão de salário para outro, na mesma classe, por mérito, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, segundo o disposto no programa de avaliação instituído e vinculado ao plano de carreiras, e por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisito de tempo de efetivo exercício na função pública.

Art. 17 A fixação dos valores dos padrões de salários deverá obedecer aos seguintes critérios:

I - a diferença percentual entre um padrão de salário e o seguinte será constante em toda a tabela;

II - a relação entre o primeiro e o último padrão de salário da carreira é fixada visando assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento das equipes;

III - correspondência mínima do menor padrão de salário ao valor do salário mínimo federal;

IV - composição do conjunto de padrões de salários, com observância ao seguinte:

a) o primeiro padrão das classes B, C, D, F, G e H correspondem ao segundo padrão das classes imediatamente anteriores;

b) o primeiro padrão da classe E corresponde ao terceiro padrão da classe imediatamente anterior.

## **CAPÍTULO V**

### **DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL**

Art. 18 O Plano de Desenvolvimento de Pessoal é embasado no princípio da educação permanente, devendo ser pactuado como um conjunto gerencial



articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais, incorporando metas pré-estabelecidas.

Art. 19 O Plano de Desenvolvimento de Pessoal garantirá:

I - um programa de integração institucional para os trabalhadores recém-admitidos;

II - as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores da área da saúde pública;

III - a qualificação dos trabalhadores para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social.

Art. 20 O Programa Institucional de Qualificação conterà os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:

I - a conscientização do trabalhador, visando sua atuação no âmbito da função social da área da Saúde e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

II - o desenvolvimento integral do cidadão trabalhador;

III - a otimização da capacidade técnica dos trabalhadores.

Art. 21 O órgão ou instituição poderá autorizar o afastamento total ou parcial, com ou sem ônus para a instituição, do trabalhador que deseje se matricular em curso de qualificação, educação básica, graduação, pós-graduação, especialização ou extensão, no País ou no exterior.

§ 1º Caso o afastamento seja deferido como licença remunerada, além da percepção integral de sua remuneração, o trabalhador preservará todos os seus direitos.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, ao retornar, o trabalhador ficará obrigado a manter sua relação de trabalho e o exercício de emprego público ao menos por um período igual ao do afastamento que lhe foi concedido.

## CAPÍTULO VI

### DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 22 O Programa de Avaliação de Desempenho constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação:

I - das atividades dos trabalhadores;

II - das atividades dos coletivos de trabalho;

III - das atividades do órgão ou instituição.

Art. 23 O processo de avaliação de desempenho gera elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando o cumprimento da função social da área da Saúde.

Art. 24 Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho serão estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos no plano de carreiras.

Parágrafo único. Deve ser assegurado ao trabalhador o direito de recurso caso discorde do resultado da avaliação de desempenho.

## **CAPÍTULO VII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 25 Os empregos preexistentes serão transpostos para o plano de carreiras em conformidade com o que segue:

I - os empregos com exigência de escolaridade de educação básica completa ou incompleta em empregos de Assistente em Saúde;

II - os empregos com exigência de escolaridade de ensino superior completo em empregos de Especialista em Saúde.

Art. 26 Os pisos salariais do Plano de Carreiras de Salários da área da saúde pública estão contidos no ANEXO ÚNICO, que faz parte integrante da presente lei.

Art. 27 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Guariba**, 20 de outubro de 2017.

***Dr. Francisco Dias Mançano Júnior***  
***Prefeito Municipal***



**ANEXO ÚNICO**

**TABELA I**

**Assistente em Saúde – Jornada de Trabalho de 30 horas semanais.**

<b><u>Níveis</u></b>	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Classe A										
Classe B										
Classe C										
Classe D										

**TABELA II**

**Especialista em Saúde – Jornada de Trabalho de 20 horas semanais.**

<b><u>Níveis</u></b>	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Classe E										
Classe F										
Classe G										
Classe H										

**TABELA III**

**Especialista em Saúde – Jornada de trabalho de 30 horas semanais.**

<b><u>Níveis</u></b>	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Classe E										
Classe F										
Classe G										
Classe H										