

salários da carreira, em função do seu emprego, classe e nível de progressão.

Art. 09- A fixação dos padrões de salários, vencimentos e remuneração de todos os servidores do 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 salário ou vencimentos entre os que tenham o mesmo grau de formação.

### CAPÍTULO III

Art. 15 O ingresso na carreira deverá ocorrer na classe inicial e no primeiro padrão de vencimento ou de salário do emprego.

§ 1º 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 em determinada classe.

### CAPÍTULO IV

#### Do desenvolvimento na carreira

Art. 16 O desenvolvimento do trabalhador na carreira dar-se-á através da promoção e progressão.

Art. 17 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. 18 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.

Art. 19 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. 20 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 cargo ou emprego.

Art. 21 Progressão é a passagem do trabalhador de um padrão de vencimento ou 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 no cargo.

Art. 22 A fixação dos valores dos padrões de vencimentos ou de salários deverá obedecer aos seguintes critérios:

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

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

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

IV - composição do conjunto de padrões de vencimentos ou 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. 23 O Plano Institucional 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. 24 O Plano Institucional 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,

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

Art. 25 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. 26 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 seu cargo ou emprego ao menos por um período igual ao do afastamento que lhe foi concedido.

Art. 27 O Programa Institucional 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. 28 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. 29 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.

## CAPÍTULO VI

Art. 30 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 cargos ou empregos de Assistente em Saúde;

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

Art. 33 Os Pisos Salariais e vencimentos do Plano Carreira de Cargos e Salários da área da Saúde- estão contidos no ANEXO I da presente lei.

Art. 34 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

#### ANEXO I

TABELA I – Assistente em Saúde – Jornada de Trabalho de 30 horas semanais

Níveis	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

Níveis	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
X									
Classe E									
Classe F									
Classe G									
Classe H									

