



CNPJ: 25.064.049/0001-39



SANCIONADO
29/12/18

Lei Nº 271/2018

PALMEIRANTE, 20 de Dezembro 2018.

“Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos profissionais de saúde do Município de Palmeirante-TO, e adota outras providências.” Esta Lei altera a Lei nº01/2009 e a lei Nº107/2016 e da outras providencias.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PALMEIRANTE, ESTADO DO TOCANTINS, aprovou, e eu Prefeito Municipal Sanciono, a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR dos profissionais de saúde do município de Palmeirante-To, que passa a vigorar com a seguinte redação:

§1º São alcançados por este PCCR, o profissional efetivo, o efetivo estável, e o estabilizado, seja qual for a sua situação funcional, desde que em efetivo exercício, no âmbito dos órgãos e entidades direta ou indireta, ligadas a saúde pública Municipal de PALMEIRANTE.

§2º Cumpre à Secretaria Municipal de Saúde, com o apoio do departamento de Recursos Humanos, a gestão do Quadro dos Profissionais de Saúde Municipal de PALMEIRANTE, bem assim, a implementação, implantação e manuseio deste PCCR.

§3º O PCCR visa prover as unidades da Secretaria Municipal da Saúde com uma estrutura de Carreiras e Cargos organizados, observando-se os princípios legais, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público mediante:

I - a adoção de um sistema permanente de avaliação profissional;

II - o reconhecimento do mérito funcional por meio de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades aos profissionais;

III - a valorização dos profissionais que buscam constante aprimoramento profissional;

IV - a valorização dos profissionais cuja eficiência profissional garanta a qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 2º O Quadro de Profissionais da Saúde Municipal de PALMEIRANTE obedecerá ao Regime Jurídico Único Legal, dito Estatutário, para regular as relações de trabalho do município com seus profissionais.



CNPJ: 25.064.049/0001-39



Art. 3º São princípios norteadores deste PCCR:

I - a universalidade do plano de carreiras - entendendo-se que este plano deverá abarcar todos os profissionais de saúde efetivos, lotados nos diferentes órgãos da Secretaria Municipal de Saúde no âmbito do SUS.

II - a equivalência dos cargos ou empregos - compreendendo isto, a correspondência dos cargos criados nas três esferas de governo – Federal, Estadual e Municipal - no que se refere à denominação, à natureza das atribuições e à qualificação exigida para o seu exercício ou ações realizadas;

III - a flexibilidade - importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades dos profissionais e dos usuários do sistema único de saúde;

IV - a gestão partilhada das carreiras - entendida como garantia da participação dos profissionais, através de mecanismos legitimamente constituídos, na sua formulação e gestão;

V - as carreiras como instrumento de gestão - entendendo-se por isto que o PCCR deverá constituir-se num instrumento gerencial de política de gestão de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VI - a educação permanente - importando este a atendimento da necessidade de oferta de educação continuada aos trabalhadores em saúde ofertada pela Secretaria Municipal de Saúde através de instituições reconhecida pelo MEC e instituições particulares validadas por Leis ou Normativas específicas;

VII - a avaliação de desempenho - entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;

VIII - o compromisso solidário - compreendendo isto que o PCCR é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços de saúde;

IX - a sociabilidade - entendendo isto que a Secretaria Municipal de Saúde deverá sempre cumprir com a sua função social;

X - a equidade - entendendo-se esta, não simplesmente como forma de integração da presente Lei, mas sim como verdadeiro meio de interpretação em prol única e exclusivamente do profissional.



Art. 4º Além dos princípios elencados, o PCCR respalda-se nas seguintes diretrizes:

I - valorização do profissional da saúde pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e desempenho;

II - valorização das conquistas profissionais do profissional em saúde do Município de Palmeirante-TO;

III - incentivo e apoio à qualificação profissional;

IV - reconhecimento do mérito funcional por meio de critérios que propiciem igualdade de oportunidades aos profissionais;

V - evolução sistemática objetiva na carreira, que considerará a qualificação profissional, o interstício e a avaliação de desempenho.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º Para efeito desta Lei, consideram-se os seguintes conceitos fundamentais:

I - cargo - o instituído por lei na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes;

II - servidor Público - o ocupante de cargo público, sujeito ao regime estatutário, podendo ser:

a) efetivo, quando de provimento no cargo público mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

b) estável, o profissional efetivo aprovado no estágio probatório;

c) estabilizado, o profissional, efetivo ou não, que alcançou a estabilidade na conformidade do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição da República vigente na data da publicação desta Lei.

III - carreira – possibilidade oferecida ao funcionário de desenvolver-se, funcional e profissionalmente, através de passagens de Classes e Níveis subsequentes, na estrutura de cargos;

IV - enquadramento funcional - o ato pelo qual se produz a migração dos ocupantes dos cargos existentes anteriormente à vigência desta Lei para os cargos por ela instituídos;

V - tabela Financeira - o conjunto de valores resultantes da combinação entre níveis e Classes, que definem o vencimento do profissional ocupante de cargo que integra o Quadro da Saúde Municipal;

VI - remuneração - é o vencimento-base, acrescido das vantagens pecuniárias legalmente autorizadas, com valor fixado em Lei;



VII - classe - o indicativo da posição horizontal na Tabela Financeira, representadas por letras maiúscula do alfabeto que, em conjunto com o Nível, define o vencimento do profissional;

VIII - nível - o indicativo da posição vertical na Tabela Financeira, representado por algarismos romanos que, em conjunto com a Classe, define o vencimento do profissional;

IX - enquadramento financeiro - o ato pelo qual se produz a migração da tabela de vencimento vigente anteriormente a esta Lei para a tabela financeira por ela instituída;

X - avaliação Periódica de Desempenho - o instrumento destinado a verificação do desenvolvimento funcional do profissional, compreendendo ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com as funções do Município;

XI - evolução Funcional - o avanço do profissional estável ou estabilizado de acordo com as disposições transitórias da Constituição Federal de 1988, para posição salarial superior, decorrente de Progressão Horizontal e Vertical;

XII - desvio de Função – Exercício da função distinta daquela para a qual o profissional tenha investido mediante concurso.

Parágrafo Único. Os conceitos e definições estabelecidos no PCCR, objeto desta Lei, encontram-se em consonância com as regras estabelecidas em Leis específicas do Município de PALMEIRANTE-TO, Lei Orgânica e demais legislações referentes à área de saúde.

Art. 6º – Fica vedado a qualquer servidor assumir cargos de Direção, coordenações e Chefia no âmbito da saúde no qual o mesmo não tenha ingressado através de concurso publico.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Da Investidura

Art. 7º A investidura dar-se-á por prévia aprovação em concurso público de provas e/ou provas e títulos no Nível e na referência inicial dos respectivos Cargos.

Seção II

Do Ingresso

Art. 8º Os cargos e requisitos para provimento e atribuições genéricas dos Profissionais da Saúde Municipal de PALMEIRANTE, além de outros estabelecidos em regulamento próprio, são os constantes no **ANEXO II**, da presente Lei.



CNPJ: 25.064.049/0001-39



Seção III

Da Organização do Quadro de Cargos

Art. 9º O Quadro Permanente de grupos, cargos e quantitativos dos Profissionais da Saúde Municipal de PALMEIRANTE-TO, são os que constam do ANEXO I desta Lei.

Parágrafo Único. Os cargos de que trata este artigo estão associados aos conceitos correspondentes, disciplina ou área de atuação, e atribuições genéricas constantes do ANEXO II desta Lei.

Art. 10º Observadas às necessidades da saúde pública municipal, outras disciplinas ou áreas de atuação além daquelas estabelecidas do Anexo de que trata o parágrafo único do artigo anterior poderão ser oferecidas em concurso público, na conformidade do respectivo instrumento convocatório, desde que criados por Lei.

CAPÍTULO IV

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 11º Os cargos de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

§ 1º Os Cargos de provimento em Comissão serão exercidos, preferencialmente, por profissionais ocupantes de cargos de provimento efetivo, no mínimo de 70% em seu quantitativo total de efetivos estáveis ou estabilizados e em seu exercício refletirá, conforme o desempenho e o comportamento avaliado, positivo ou negativo, para efeitos de estágio probatório e progressão na carreira.

§ 2º O Profissional poderá optar pela remuneração do cargo em comissão ou pela percepção da sua remuneração do cargo efetivo, a qual for maior e mais vantajoso.

§ 3º - Ao servidor efetivado nomeado para provimento em comissão que opte pelo vencimento de seu cargo efetivo, será concedida, mediante ato do prefeito, retribuição correspondente a 10% (dez por cento) do respectivo cargo em Comissão.

§ 4º O servidor efetivo nomeado para exercer a função de coordenação receberá adicional de 10% sobre o vencimento base, designado via ato do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO V

DOS VENCIMENTOS, VANTAGENS E REMUNERAÇÕES.

Art. 12º A política salarial aplicável aos Profissionais da Saúde Municipal obedecerá aos seguintes princípios, entre outros:

I - fixação e alteração dos vencimentos por lei específica;

II - irredutibilidade dos vencimentos nos termos do inciso XV, do art. 37, da Constituição Federal.



CNPJ: 25.064.049/0001-39



Art. 13º O vencimento dos profissionais de que trata esta Lei, é definido pela combinação entre níveis e classes estabelecidos na conformidade da Tabela Financeira de que tratam os ANEXOS III e VI desta Lei.

Parágrafo único. O vencimento inicial dos cargos providos mediante concurso público após a vigência desta Lei é o que resulta da combinação do Nível e Classe inicial da tabela financeira.

CAPÍTULO VI

DO PLANO DE CARREIRA E DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Seção I

Do Plano de Carreira

Art. 14º Entende-se como Plano de Carreira, o instrumento de administração de recursos humanos, que visa estabelecer grupos de funções sistêmicas ensejadoras do crescimento profissional e funcional do servidor, pela adição cumulativa de responsabilidade, elevação de hierarquia das relações e complexidade do trabalho, criando motivações e desafios e viabilizando a aplicação de vantagens e benefícios, como resultado da aferição de desempenho do profissional.

Seção II

Da Evolução Funcional

Subseção I

Disposições Preliminares

Art. 15º A evolução funcional dos Profissionais que integram o Quadro de Profissionais de Saúde de que trata esta Lei, tem por objetivo permitir ao profissional melhorar o seu potencial para o conseqüente reconhecimento do seu mérito, no exercício do cargo efetivo e opera-se por Progressão Horizontal e Vertical:

§1º As progressões serão concedidas de forma alternada, observando-se:

I - 2 (dois) anos de efetivo exercício na Classe em que se encontra no interstício necessário para a Progressão Horizontal;

II - 2 (dois) anos de efetivo exercício no Nível em que se encontra no interstício necessário para a Progressão Vertical.

§2º Aos profissionais de saúde investidos nos correspondentes cargos após a vigência desta Lei, e que vierem a adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço evoluindo o servidor para a classe B.

§3º A mudança de uma Classe para outra, dar-se-á base de 3 % (três por cento), e a mudança de um Nível para outro, dar-se-á à base de 10 % (dez por cento) na conformidade das respectivas tabelas financeiras.



Subseção II

Da Progressão Horizontal

Art. 16º Progressão horizontal é a passagem do profissional efetivo estável da Classe onde se encontra para a Classe imediatamente seguinte, dentro do mesmo Nível. Obedecendo ao critério de tempo de serviço sendo a cada 2 (dois) anos e sendo avaliação de desempenho e o servidor recebe uma evolução de 3%, atendendo cumulativamente, as seguintes exigências:

I - ser lotado no âmbito da Secretaria Municipal da Saúde;

II - haver cumprido o estágio probatório;

III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem à progressão funcional, nos termos do Estatuto do Servidor Público do Município de PALMEIRANTE;

V - não esteja em desvio de função;

VI - o servidor que, durante o período de avaliação de desempenho não tenha sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, nos termos do Estatuto do Servidor Público Municipal;

VII - ter obtido conceito igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Não configura desvio de função, o servidor em exercício de cargo comissionado, agente político ou em função de confiança por nomeação do Chefe do Executivo.

Art. 17º Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:

I - as faltas injustificadas que o profissional contar;

II - o tempo da licença:

a) para desempenho de mandato eletivo, salvo se em exercício cumulado da profissão;

b) para tratamento de interesse particular;

III - o tempo de afastamento:

a) para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios, exceto de por convênio no âmbito do SUS;

b) Para o exercício de mandato eletivo, salvo se em exercício cumulado da profissão;

c) Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não.



Parágrafo Único. O afastamento de que trata a alínea “c” do inciso III, dependerá de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal no interesse da administração pública.

Art. 18º A contagem do interstício é suspensa quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a administração pública.

§1º Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:

I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

§2º Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término da suspensão, não aproveitando o tempo já contado até então.

Art. 19º Observado o disposto no artigo anterior, a evolução funcional dar-se-á para o Nível e Classe de valor igual ou imediatamente superior ao que percebia o profissional.

Subseção III Da Progressão Vertical

Art. 20º Progressão vertical é a passagem do profissional de saúde efetivo estável ou estabilizado de um Nível para outro, obedecendo aos critérios de Graduação, Pós Graduação, Especialização Strictu’ Senso, Doutorado e qualificação funcional, atendidas cumulativamente as seguintes exigências:

I - ser lotado no âmbito da Secretaria Municipal da Saúde;

II - haver cumprido o estágio probatório;

III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem à progressão funcional;

V - não esteja em desvio de função;

VI - o servidor que, durante o período de avaliação de desempenho não tenha sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, nos termos do Estatuto do Servidor Público Municipal;



CNPJ: 25.064.049/0001-39



VII - ter obtido conceito igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

VIII - 3 (três) anos de efetivo exercício no nível em que se encontra;

Art. 21º Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, descontam-se:

I - as faltas injustificadas que o profissional contar;

II - o tempo da licença:

a) - para desempenho de mandato eletivo; salvo se em exercício cumulado da profissão;

b) - para tratamento de interesses particulares.

III - o tempo de afastamento:

a) - para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios;

b) - para o exercício de mandato eletivo; salvo se em exercício cumulado da profissão.

c) - para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não.

Parágrafo Único. O afastamento de que trata a alínea "c" do inciso III dependerá de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal no interesse da administração pública.

Art. 22º A contagem do interstício é suspensa quando da condenação em processo administrativo disciplinar, nos termos do Estatuto do Servidor Público do Município de PALMEIRANTE, ou ainda, em inquérito policial em ação criminal pela prática de crime contra a administração pública, transitado e julgado.

§1º Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:

I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

Art. 23º Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término suspensão, não aproveitando tempo já contado até então.

§1º Observado o disposto no artigo anterior, a evolução funcional dar-se-á para o Nível imediatamente superior ao que percebia o profissional. Que;

I – Que Concluir nível superior que concluírem doutorado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento); Já incluso na tabela do anexo III



CNPJ: 25.064.049/0001-39



II - Para os profissionais Que Concluir nível superior que concluírem mestrado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento); Já incluso na tabela do anexo III

III - Para os profissionais de nível superior que concluírem curso de especialização “*lato-sensu*”, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento); Já incluso na tabela do anexo III

IV - para os profissionais de nível médio que concluírem o nível superior, com certificado de graduação, reconhecido pelo MEC, no percentual de 10 % (dez por cento); Já incluso na tabela do anexo III

V - para os profissionais de nível médio que concluírem o nível Técnico, com certificado de graduação, reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento); Já incluso na tabela do anexo III

Art.24- Para os ocupantes de cargos de Nível Fundamental Completo, Médio/Técnico e Superior, a conclusão de curso de Qualificação/capacitação, com carga horária mínima 120 (cento e vinte) horas a 240 (duzentos e quarenta) horas e que tenha afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor, corresponde ao avanço de 01(um) nível da tabela do anexo III.

Parágrafo Único. A concessão das Qualificações/capacitação de que trata este artigo, será aplicada no ato da implantação do presente Plano, com limite máximo de 2 (dois) duas qualificação a cada 2 (dois) anos. Sendo a solicitação de enquadramento de qualificação 120 (cento e vinte) dias após a aprovação desta lei.

Art. 25º As vantagens pecuniárias, decorrentes desta Lei, serão pagas em data a ser previamente marcada, podendo ser deferida para exercício subsequente em respeito ao prescrito no artigo 19 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), contudo, não ultrapassando 02 (dois) anos após sua concessão.

CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 26º A jornada de trabalho dos Profissionais da Saúde do Município de PALMEIRANTE-TO, será:

I - 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais, para os ocupantes do cargo de Medico;

II - 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais para os ocupantes dos cargos de Enfermeiro, Bioquímico ou Biomédico, Odontólogo;

III – 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais para os ocupantes dos cargos de Tec. de Enfermagem;

IV - 40 (quarenta) horas semanais para os demais cargos.

§1º Na hipótese dos incisos I e II do *caput* deste artigo:



CNPJ: 25.064.049/0001-39



I - os vencimentos serão diretamente proporcionais à carga horária efetivamente realizada pelo profissional;

II - a definição da carga horária a ser efetivamente realizada pelos profissionais será de competência exclusiva da Administração Pública Municipal, observado o interesse do serviço.

§2º A definição da jornada de trabalho de que trata o parágrafo 2º deste artigo será regulamentada através de Decreto do Poder Executivo e deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias do Município.

§3º O valor da hora de trabalho será calculado sobre o vencimento básico do servidor, computando-se:

I - para 40 (quarenta) horas semanais, 180 (cento e oitenta) horas mensais;

II - para 30 (trinta) horas semanais, 135 (cento e trinta e cinco) horas mensais;

III - para 20 (vinte) horas semanais, 90 (noventa) horas mensais;

Art. 27º A jornada de trabalho poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço, com aferição de frequência, visando a atender a necessidade de funcionamento do serviço público municipal.

Parágrafo Único. Havendo substituição temporária de um profissional da saúde por outro, em decorrência de licenças e afastamentos previstos em Lei, o substituto fará *jus* à remuneração das horas efetivamente trabalhadas, respeitada a jornada máxima de 60 (sessenta) horas semanais.

CAPÍTULO VIII DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Seção I Disposições Gerais

Art. 28º Durante todo o período de atividade o Servidor Público ocupante de cargo que integre o Quadro de Profissionais de Saúde, terá o seu desempenho submetido à Avaliação Periódica de Desempenho (APD), a cada 12 meses, por si próprio e pelos chefes mediatos e imediatos, por servidor indicado pelo avaliando e outro pelo chefe imediato, com a finalidade de:

I - aferir os resultados alcançados pela sua atuação no exercício das suas atribuições;

II - instruir os processos de Progressão ou Promoção;

III - valorizar o Servidor Público e reconhecer os melhores desempenhos;



CNPJ: 25.064.049/0001-39



IV - coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados à disposição do servidor para o desempenho das suas atribuições;

V - acompanhar o desempenho do servidor, orientando-o quanto à adoção das providências voltadas para a superação das deficiências apresentadas;

VI - apoiar estudos na área de formação de profissional, levantamento de necessidades de treinamento, capacitação, formação, graduação e desenvolvimento de cursos, com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional;

VII - aprimorar o desempenho do servidor e fortalecer a Administração Municipal.

Art. 29º A APD terá por base o acompanhamento diário do servidor.

Art. 30º O resultado final da APD é igual à média apurada nas avaliações realizadas pelos avaliadores e na autoavaliação do servidor, ou, quando for o caso, da média aritmética resultante das notas de consenso.

Art. 31º Não será avaliado o servidor no período em que:

I - encontrar-se licenciado:

- a) por motivo de doença em pessoa na família, se superior a noventa dias;
- b) para atividade política;
- c) para o serviço militar;
- d) para tratar de interesses particulares.

II - encontre-se afastado para:

- a) ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, e outros Municípios;
- b) exercício de mandato eletivo;
- c) estudo no Brasil ou no exterior.

III - não contar no mínimo duzentos e quarenta dias de exercício em razão das licenças e afastamentos constantes deste artigo.

§1º Exclui-se do disposto neste artigo o servidor que se encontrar afastado para servir a outro órgão ou entidade, em razão de convenio firmado entre o Município de Palmeirante o Estado do Tocantins e a União.

§2º Para efeito de evolução funcional é dispensada a avaliação periódica de desempenho o servidor de licença para mandato classista.



CNPJ: 25.064.049/0001-39



Seção II Do Processo de Avaliação

Art. 32º Fica instituída a Comissão Paritária de Gestão da Carreira, que será composta pela Secretaria Municipal de Saúde; Coordenador(a) da Atenção Básica / Diretor(a) da UBS; auto avaliação do funcionário; e um funcionário efetivo escolhido pelo respectivo avaliado, lotados na respectiva secretaria.

§1º Compete à Comissão Paritária de Carreira:

I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação do plano de carreira;

II - Propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreira ou para adequá-lo à dinâmica própria da Secretaria Municipal de Saúde.

§2º A participação de servidores na Comissão Paritária de Carreira é considerada como um serviço público relevante, não ensejando remuneração, sem prejuízo do exercício da função.

§3º A indicação de membros pelos servidores deverá observar a seguinte proporcionalidade: 1 (um) servidor de nível superior, 1(um) de nível médio ou Técnico.

Paragrafo Único. Fica isento de qualquer prejuízo ou penalidade aos ACS da zona rural, enquanto a Secretaria Municipal de Saúde, não assegurar as garantias e condições pertinentes a função aqui referendadas, assegurando a Gestão Pública Municipal a aplicação dos direitos, deveres e disciplinas constantes no Estatuto do Servidor Publico Municipal.

Art. 33º A Avaliação Periódica de Desempenho - APD é estruturada em ciclos anuais, iniciados em 1º de janeiro e encerrados em 31 de dezembro, conforme dispuser em regulamento.

Parágrafo Único. A Avaliação Periódica de Desempenho – APD será operacionalizada por meio de processo físico ou programa eletrônico que disponibilizará:

I - a relação dos servidores a serem avaliados;

II - a indicação dos prazos referentes ao cumprimento das correspondentes etapas;

III - as orientações gerais e agendamento dos procedimentos;

IV - os formulários utilizados na APD;

V - a planilha para apuração das notas;

VI - a emissão de relatórios;

VII - as informações que subsidiarão os processos de Progressões.



Art. 35º Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores componentes do formulário de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados.

Seção III

Das Garantias do Avaliado

Art. 36º É assegurado ao servidor avaliado:

I - conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;

II - acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;

III - se necessário, manifestar-se aos avaliadores, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho.

Seção IV

Das Gratificações e dos Adicionais

Art. 37º A concessão de gratificações ou adicionais salariais dar-se-á no interesse dos serviços próprios da Secretaria Municipal da Saúde e será conferida ao profissional pelo exercício em condições especiais nas seguintes situações com base no vencimento do servidor:

I - o incentivo adicional repassado em dezembro de cada ano pelo Ministério da Saúde deve ser pago exclusivamente para Agente Comunitário de Saúde, em janeiro do ano subsequente. A Portaria do Ministério da Saúde que onera o Programa do Trabalho nº 10.301.1214.20AD, conforme Portaria nº 3.178, de 19 de outubro de 2010, que fixa o valor do incentivo.

§1º Além do vencimento e das vantagens previstas nesta Lei, ficam garantidas aos profissionais integrantes da carreira de profissionais de saúde do Município Palmeirante, outras parcelas estabelecidas em legislação específica, inclusive as de caráter individual.

§2º Todas as gratificações e adicionais, bem como seus respectivos percentuais, já percebidos pelos profissionais na data de entrada em vigor desta Lei não serão prejudicados.

Subseção I

Dos Adicionais

Art. 38º Os profissionais que desenvolvem atividades, perigosas ou em locais insalubres, farão jus a adicional salarial nos seguintes percentuais, calculados sobre o seu vencimento base e enquadramento:

I - 30% (trinta por cento) para os que exercem atividades perigosas;

II - 15% (quinze por cento) para os que exercem atividade em locais insalubres de grau mínimo;



III - 25% (vinte e cinco por cento) para os que exercem atividade em locais insalubres de grau médio;

IV - 40% (quarenta por cento) para os que exercem atividade em locais insalubre de grau máximo.

§1º A graduação dos locais insalubres será feita pela Secretaria Municipal de Saúde, mediante laudo técnico oficial, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias após a promulgação desta Lei.

§2º Até a elaboração do laudo previsto no parágrafo anterior, os profissionais que laboram em locais insalubres receberão o adicional de 20% (vinte por cento), com ressalva, aos servidores técnicos em radiologia, cujo adicional é de 40% (quarenta por cento)

§3º Os profissionais da saúde já beneficiários dos adicionais referidos no *caput* deste artigo na data do enquadramento continuarão fazendo jus aos mesmos percentuais ora estabelecidos.

§4º É vedada a concessão cumulativa de adicional de periculosidade e de insalubridade, pelo mesmo serviço prestado.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS, FINAIS E DO ENQUADRAMENTO

Art. 38º Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência desta Lei, terá como primeira evolução funcional, o tempo de efetivo exercício no Município de Palmeirante até o início da vigência desta Lei, tendo como base o interstício de 2 (dois) anos por classe, após ter cumprido o estágio probatório tendo como base as regras assim especificado:

- I - até 03 (três) anos, classe A;
- II - de 03 (três) anos até 05(cinco) anos, classe B;
- III - de 05 (cinco) anos até 07 (sete) anos, classe C;
- IV - de 07 (sete) anos até 09 (nove) anos, classe D;
- V - de 09 (nove) anos até 11(onze) anos, classe E;
- VI - de 11 (onze) anos até 13 (treze) anos, classe e F;
- VII - de 13 (treze) anos até 15 (quinze) anos, classe G;
- VIII - de 15 (quinze) anos até 17(dezessete) anos, classe H;
- IX - de 17 (dezessete) anos até 19 (dezenove) anos, classe I;



CNPJ: 25.064.049/0001-39



- X - de 19 (dezenove) anos até 21 (vinte um) anos, classe J;
- XI - de 21 (vinte um) anos até 23 (vinte três) anos, classe K;
- XII - de 23 (vinte três) anos até 25 (vinte cinco) anos, classe L;
- XIII - de 25 (vinte cinco) anos até 27 (vinte sete) anos, classe M;
- XIV - de 27 (trinta sete) anos até 29 (vinte nove) anos, classe N;
- XV - de 29 (vinte nove) anos até 31 (trinta um) anos, classe O;
- XVI - mais de 31 (trinta um) anos, classe P.

§1º Após o servidor ter cumprido o estágio probatório, será automaticamente enquadrado na letra "B";

§2º O ocupante de cargo cujo requisito de escolaridade para o ingresso como efetivo seja de:

I - Nível Superior, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de pós-graduação vinculado às atribuições do cargo, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

II - Nível Técnico, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Superior, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

III - Nível Médio, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Superior, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

IV - Nível Médio, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Técnico, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

Parágrafo Único. Os enquadramentos de que tratam os incisos do parágrafo anterior, aplicam-se a partir da vigência desta Lei, beneficiando o servidor por uma única vez.

Seção I

Das Redistribuições e Transformações de Cargos

Art. 39º Ficam redistribuídos do quadro geral de servidores, previstos na Lei Municipal nº 362/2013 de 21 de outubro de 2013 e suas alterações, para o quadro especial descrito neste PCCR, os seguintes cargos:

- I - Agente Comunitário de Saúde;



CNPJ: 25.064.049/0001-39



II - Agente de Combate às Endemias;

III - Enfermeiro;

IV - Médico;

V - Odontólogo;

VI - Técnico de enfermagem;

VII – Agente de Saúde.

VIII – Bioquímico ou Biomédico.

Art. 40º Ficam A titulo de enquadramento os cargos indicados no Art. 39 desta lei incisos V, III e VIII anteriormente previstos na **Lei nº 107/2016, o Enquadramento de que trata este Capt, se dá devido aos Profissionais ter obtido projeto de lei específico para evolução salarial.**

I- O enquadramento será feito na tabela de valores do anexo III na vertical no nível em que mais se aproximar de seus proventos atuais.

Art. 41º As disposições desta Lei aplicam-se no que couber, aos profissionais da saúde inativos e os pensionistas, posicionando-se-lhes em padrão e referencia constantes dos Anexos I e II a esta Lei, com valor do provento ou da pensão igual ou imediatamente superior ao que se encontrem.

Art. 42º É assegurada ao servidor público municipal uma data base anual na qual os vencimentos deverão ser corrigidos baseado no INPC (índice nacional de preço) do acumulado dos últimos 12 meses do ano corrente e Decretado pelo Prefeito Municipal em diário oficial do Município.

§1º A data base para revisão geral de vencimentos será 1.º de janeiro de cada ano sendo o primeiro a partir de janeiro de 2019.

§2º O salário base será compreendido, de forma unificada, a classe e nível em que o servidor se encontra.

§3º A data base para revisão geral de vencimentos será aplicada nas tabelas financeiras do ANEXO III de que trata esta Lei. Mediante o que rege no artigo 42 desta lei.

Art. 43º Os servidores de que trata esta Lei, subsidiariamente, submeter-se-ão ao regime jurídico do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de PALMEIRANTE-TO.

Art. 44º O servidor público da saúde municipal investido no cargo em data anterior a da vigência desta Lei é enquadrado no respectivo nível de escolaridade e nomenclatura, mediante posicionamento com mesmo vencimento, Nível e Classe, na conformidade das Tabelas Financeiras do ANEXO III desta Lei.



CNPJ: 25.064.049/0001-39



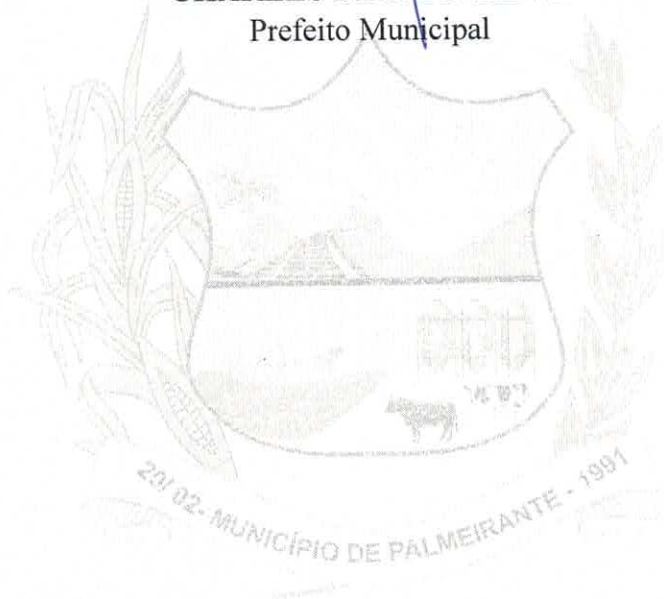
Parágrafo Único. O ocupante de cargo efetivo afastado ou em licença não remunerada, ao reassumir o exercício do cargo é enquadrado segundo o disposto neste artigo.

Art. 45º As despesas com a aplicação desta Lei correm à conta das dotações próprias, consignadas no Orçamento Geral do Fundo Municipal de Saúde, e, suplementadas se necessário.

Art. 46º Esta Lei entra em vigor a partir de 01 de Janeiro de 2019, revogadas as disposições em contrário.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE PALMEIRANTE, ESTADO DO TOCANTINS, aos 20 dias do mês de Dezembro de 2018.

CHARLES DIAS DA SILVA
Prefeito Municipal



ANX-d59a16-29082024121604344



ANEXO I

CARGO		AGENTE COMUNITARIO DE SAUDE E AGENTE DE EDEMIAS														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
I	2.424,00	2.496,72	2.571,62	2.648,77	2.728,23	2.810,08	2.894,38	2.981,21	3.070,65	3.162,77	3.257,65	3.355,38	3.456,04	3.559,73	3.666,52	3.776,51
II	2.666,40	2.746,39	2.828,78	2.913,65	3.001,06	3.091,09	3.183,82	3.279,34	3.377,72	3.479,05	3.583,42	3.690,92	3.801,65	3.915,70	4.033,17	4.154,16
III	2.933,04	3.021,03	3.111,66	3.205,01	3.301,16	3.400,20	3.502,20	3.607,27	3.715,49	3.826,95	3.941,76	4.060,01	4.181,81	4.307,27	4.436,49	4.569,58
IV	3.226,34	3.323,13	3.422,83	3.525,51	3.631,28	3.740,22	3.852,42	3.968,00	4.087,04	4.209,65	4.335,94	4.466,01	4.600,00	4.737,99	4.880,13	5.026,54
V	3.452,19	3.555,75	3.662,43	3.772,30	3.885,47	4.002,03	4.122,09	4.245,76	4.373,13	4.504,32	4.639,45	4.778,64	4.921,99	5.069,65	5.221,74	5.378,40

CARGO		TECNICO DE ENFERMAGEM														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
I	1.902,82	1.959,90	2.018,70	2.079,26	2.141,64	2.205,89	2.272,07	2.340,23	2.410,44	2.482,75	2.557,23	2.633,95	2.712,97	2.794,36	2.878,19	2.964,53
II	2.093,10	2.155,90	2.220,57	2.287,19	2.355,80	2.426,48	2.499,27	2.574,25	2.651,48	2.731,02	2.812,95	2.897,34	2.984,26	3.073,79	3.166,00	3.260,98
III	2.302,41	2.371,48	2.442,63	2.515,91	2.591,39	2.669,13	2.749,20	2.831,68	2.916,63	3.004,13	3.094,25	3.187,08	3.282,69	3.381,17	3.482,61	3.587,08
IV	2.532,65	2.608,63	2.686,89	2.767,50	2.850,52	2.936,04	3.024,12	3.114,84	3.208,29	3.304,54	3.403,67	3.505,78	3.610,96	3.719,29	3.830,87	3.945,79
V	2.785,92	2.869,50	2.955,58	3.044,25	3.135,58	3.229,64	3.326,53	3.426,33	3.529,12	3.634,99	3.744,04	3.856,36	3.972,05	4.091,22	4.213,95	4.340,37

CARGO		ENFERMEIRO / BIOQUIMICO / ODONTOLOGO														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
I	3.883,80	4.000,31	4.120,32	4.243,93	4.371,25	4.502,39	4.637,46	4.776,58	4.919,88	5.067,48	5.219,50	5.376,09	5.537,37	5.703,49	5.874,60	6.050,83
II	4.272,18	4.400,35	4.532,36	4.668,33	4.808,38	4.952,63	5.101,21	5.254,24	5.411,87	5.574,23	5.741,45	5.913,70	6.091,11	6.273,84	6.462,06	6.655,92
III	4.699,40	4.840,38	4.985,59	5.135,16	5.289,21	5.447,89	5.611,33	5.779,67	5.953,06	6.131,65	6.315,60	6.505,07	6.700,22	6.901,22	7.108,26	7.321,51
IV	5.169,34	5.324,42	5.484,15	5.648,67	5.818,14	5.992,68	6.172,46	6.357,63	6.548,36	6.744,81	6.947,16	7.155,57	7.370,24	7.591,35	7.819,09	8.053,66
V	5.686,27	5.856,86	6.032,57	6.213,54	6.399,95	6.591,95	6.789,71	6.993,40	7.203,20	7.419,29	7.641,87	7.871,13	8.107,26	8.350,48	8.601,00	8.859,03
VI	6.254,90	6.442,55	6.635,82	6.834,90	7.039,94	7.251,14	7.468,68	7.692,74	7.923,52	8.161,22	8.406,06	8.658,24	8.917,99	9.185,53	9.461,10	9.744,93
VII	6.880,39	7.086,80	7.299,40	7.518,39	7.743,94	7.976,26	8.215,54	8.462,01	8.715,87	8.977,35	9.246,67	9.524,07	9.809,79	10.104,08	10.407,21	10.719,42
VIII	7.568,43	7.795,48	8.029,34	8.270,23	8.518,33	8.773,88	9.037,10	9.308,21	9.587,46	9.875,08	10.171,33	10.476,47	10.790,77	11.114,49	11.447,93	11.791,36
IX	8.325,27	8.575,03	8.832,28	9.097,25	9.370,16	9.651,27	9.940,81	10.239,03	10.546,20	10.862,59	11.188,47	11.524,12	11.869,84	12.225,94	12.592,72	12.970,50
X	9.157,80	9.432,53	9.715,51	10.006,97	10.307,18	10.616,40	10.934,89	11.262,94	11.600,82	11.948,85	12.307,31	12.676,53	13.056,83	13.448,53	13.851,99	14.267,55

CARGO		MEDICO														
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
I	12.789,15	13.172,82	13.568,01	13.975,05	14.394,30	14.826,13	15.270,91	15.729,04	16.200,91	16.686,94	17.187,55	17.703,17	18.234,27	18.781,30	19.344,74	19.925,08
II	14.068,07	14.490,11	14.924,81	15.372,55	15.833,73	16.308,74	16.798,01	17.301,95	17.821,00	18.355,63	18.906,30	19.473,49	20.057,70	20.659,43	21.279,21	21.917,59
III	15.474,87	15.939,12	16.417,29	16.909,81	17.417,10	17.939,62	18.477,81	19.032,14	19.603,10	20.191,20	20.796,93	21.420,84	22.063,47	22.725,37	23.407,13	24.109,35
IV	17.022,36	17.533,03	18.059,02	18.600,79	19.158,81	19.733,58	20.325,59	20.935,35	21.563,41	22.210,32	22.876,63	23.562,93	24.269,81	24.997,91	25.747,84	26.520,28
V	18.724,59	19.286,33	19.864,92	20.460,87	21.074,70	21.706,94	22.358,15	23.028,89	23.719,76	24.431,35	25.164,29	25.919,22	26.696,79	27.497,70	28.322,63	29.172,31

