



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

LEI Nº 503 DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Área da Saúde – PCC/Saúde, no âmbito do Sistema Único de Saúde – PCCS-SUS e dá outras providências.

Capítulo I
Das Disposições Gerais

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Área da Saúde – PCCS/Saúde, no âmbito do Sistema Único de Saúde – PCCS-SUS do Município de Banabuiú, na forma estabelecida na presente Lei.

§1º - O PCCS/ Saúde baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, nos princípios e diretrizes para a gestão do trabalho no Sistema Único de Saúde (NOB/RH – SUS) e pela legislação da Administração Pública vigente.

§2º - O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Área da Saúde busca garantir a valorização dos(as) trabalhadores(as) da Saúde, através da eqüidade 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. 2º - Este Plano de Carreiras, no âmbito do Sistema Único de Saúde guarda rígida observância aos seguintes princípios:

I – Universalidade - atendendo a todos(as) os(as) trabalhadores(as) dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Sistema Municipal de Saúde;

II – Equivalência dos Cargos - compreendendo isto a correspondência deles na estrutura das carreiras do Grupo Ocupacional da Saúde na esfera Municipal, observando-se nos seus argumentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;

III – Concurso público - de provas ou de provas e títulos, significando esta a única forma de acesso à carreira;



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

IV – Flexibilidade - através da garantia de permanente adequação do Plano de Carreiras às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;

V – Gestão Partilhada das Carreiras - entendida como garantia da participação dos(as) trabalhadores(as), através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo Plano de Carreiras;

VI – Carreiras como instrumento de gestão - entendendo-se por isto que o Plano de Carreiras deverá se constituir num cumprimento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VII – Educação permanente - importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos(as) trabalhadores(as) do SUS;

VIII – Avaliação de desempenho - entendida como um processo focado em critérios técnicos e objetivos, bem como no desenvolvimento profissional e institucional;

IX – Compromisso solidário - compreendendo isto que o Plano de Carreiras é um ajuste firmado entre gestores(as) e trabalhadores(as) em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do(a) profissional às necessidades dos serviços de saúde.

Art. 3º - Para efeito da aplicação desta Lei, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – Sistema Único de Saúde (SUS) é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas Federais, Estaduais e Municipais, da administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público. Inclusas neste conceito estão as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para saúde;

II – Profissionais de Saúde são todos(as) aqueles(as) que, estando ou não ocupados(as) no setor saúde, detém formação profissional específica ou qualificação prática ou acadêmica para o desempenho de atividades ligadas, direta ou indiretamente, ao cuidado ou ações de saúde;

III – Trabalhadores(as) de Saúde são todos(as) aqueles(as) que se inserem, direta ou indiretamente, na atenção à saúde nos estabelecimentos de saúde ou atividades de saúde, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

IV – Trabalhadores do SUS são todos(as) aqueles(as) que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nas instituições que compõem o SUS podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

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



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

VI – Carreira é a trajetória do(a) trabalhador(a) desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VII – Cargo 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 vínculo de trabalho efetivo;

VIII – Enquadramento é o ato pelo qual se estabelece a posição do(a) trabalhador(a) em um determinado cargo, classe e padrão de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

IX – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

X – Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

XI – Padrão de vencimento é o conjunto formado pela referência numérica e o seu respectivo grau.

Seção Única
Da Comissão Paritária de Gestão de Carreiras

Art. 4º - Para garantir a efetivação das normas estabelecidas nesta Lei, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras do SUS no âmbito municipal, será instituída a Comissão Paritária de Gestão de Carreiras, composta por representantes da gestão municipal e dos(as) servidores(as).

§1º - A Comissão estabelecida no *caput* deste artigo será composta por 08 (oito) membros da seguinte forma:

I. 04 (quatro) membros indicados pela gestão municipal, sendo 02 (dois) representantes da Secretaria de Planejamento e Gestão Pública, e 02 (dois) representantes da Secretaria de Saúde;

II. 04 (quatro) membros representantes dos(as) servidores(as), sendo 01 (um) profissional de nível superior; 01 (um) profissional de nível médio; 01 (um) profissional de nível médio técnico e 01 (um) profissional de nível fundamental.

§2º - A indicação dos(as) representantes dos(as) servidores(as) se dará através de fóruns próprios das entidades sindicais que os(as) representam.

§3º - A participação dos(as) servidores(as) na Comissão Paritária de Gestão de Carreiras será considerada como serviço público relevante.

§4º - Os membros que compõem esta comissão ficarão afastados de suas funções durante o período em que estiverem a serviço desta, sendo resguardadas suas cargas horárias e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.



**ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER**

§5º - O mandato dos membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitido uma reeleição de igual período.

§6º - A coordenação da comissão será eleita entre seus membros com mandato de 01 (um) ano, com direito a reeleição de igual período.

§7º - Os/As representantes da Administração Municipal (gestores/as) têm mandato nato e por tempo indeterminado.

§8º - A comissão estabelecida no *caput* deste artigo deverá ser aprovada pela plenária do Conselho Municipal de Saúde e homologada pelo(a) Chefe do Poder Executivo Municipal.

§9º - Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos acima citados, serão elaborados e aprovados pela Comissão de Gestão de Carreiras e regulamentados por Decreto Específico do(a) Chefe do Poder do Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da data de publicação desta Lei.

Art. 5º - Compete à Comissão Paritária de Gestão da Carreira:

I – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCS/SUS;

II – Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria da Administração Municipal;

III - Promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos(as) servidores(as) da Saúde, em conformidade com as normas elaboradas pelo corpo técnico da Gestão;

IV – Decidir sobre os Recursos Administrativos referentes à Progressão e Promoção encaminhados pelos(as) servidores(as) municipais da saúde.

V - Julgar a afinidade das capacitações obtidas pelo(a) servidor(a) para composição de carga horária, considerando a correlação destas com as atribuições do cargo/função.

**Capítulo II
Da Organização das Carreiras e Do Ingresso**

**Seção I
Da Organização das Carreiras**

Art. 6º - Este Plano de Carreiras é resultante da aplicação das diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Saúde, e está estruturado em grupos ocupacionais, cargos, classes e padrões de vencimentos, conforme apresentado no Anexo I desta Lei.

Parágrafo único – Os interstícios para o desenvolvimento na carreira e o número de padrões de vencimentos estão estabelecidos de forma que seja possível ao(a)



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

trabalhador(a) que nela ingresse, alcançar o último padrão de vencimento da classe ou de salário-base do seu cargo.

Art. 7º - Os cargos propostos neste Plano de Carreiras são agrupados em 2 (dois) grupos ocupacionais, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, atenção à saúde, informação e comunicação, fiscalização e regulação, vigilância em saúde, perícia, apoio e infra-estrutura, segundo Anexo I desta Lei, sendo:

I – Assistência em Saúde – comprehende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de Ensino Fundamental (completo ou incompleto), profissionalizante ou não e as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de Ensino Médio, profissionalizante ou não; neste grupo compreendidas atividades de suporte aos diversos ambientes da saúde e/ou àqueles ocupantes de cargos caracterizados como especialistas em saúde.

II – Especialista em Saúde – comprehende as categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade mínimo correspondente ao Ensino Superior; neste grupo encontram-se os cargos inerentes às atividades de alta complexidade, caracterizadas por campo de conhecimento específico.

Art. 8º - O grupo ocupacional de Assistência em Saúde está estruturado em 4 (quatro) classes, denominadas A, B, C e D, respectivamente, e definidas a partir das seguintes exigências:

I – Para a Classe A: Ensino Fundamental Incompleto;

II – Para a Classe B: Ensino Fundamental Completo;

III – Para a Classe C: Ensino Médio completo, e;

IV – Para a Classe D: Ensino Médio completo com curso técnico na(s) área(s) de atuação do cargo.

Art. 9º - O grupo ocupacional de Especialista em Saúde está estruturado em 4 (quatro) classes, denominadas E, F, G e H, respectivamente, e definidas a partir das seguintes exigências:

I – Para a Classe E: Ensino Superior completo;

II – Para a Classe F: Ensino Superior completo e pós-graduação ao nível de especialização, ou cargo de Médico;

III – Para a Classe G: Ensino Superior completo e pós-graduação ao nível de mestrado e/ou residência médica, quando se aplicar;

IV – Para a Classe H: Ensino Superior completo e pós-graduação ao nível de doutorado.



**ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER**

Parágrafo Único – Os (as) ocupantes de cargos do grupo ocupacional de Especialista em Saúde não perceberão a Gratificação de Titularidade, tendo suas titulações reconhecidas mediante as classes estabelecidas em sua carreira.

**Seção II
Do Ingresso**

Art. 10 - O Edital de Convocação de concurso público de provas ou de provas e títulos deve prever a sua realização em etapas.

Art. 11 - O ingresso na carreira deverá ocorrer na Classe Inicial e no 1º (primeiro) Padrão de Vencimento.

Parágrafo único - Para atender necessidade institucional, o edital do concurso poderá prever o ingresso em Padrão de Vencimento diferente do inicial quando não houver, no quadro de pessoal do órgão ou instituição, trabalhador(a) habilitado(a) para o exercício em cargo em determinada classe.

Art. 12 - Com sua anuência, o(a) trabalhador(a) poderá ser cedido(a) para órgão ou instituição do SUS, de qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

I – Para exercer cargo em comissão ou função de confiança; e,

II – Para exercer o cargo no qual foi investido no órgão ou instituição cedente.

Parágrafo único – A remuneração de(a) cedido(a) poderá ser com ou sem ônus para o órgão de origem, devendo ser acordada previamente entre órgãos ou instituições envolvidos e publicado através de ato, portaria, decreto ou afins.

Art. 13 - Para o cedente, o período da cessão do(a) trabalhador(a) será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Parágrafo único – As atividades desenvolvidas no órgão ou instituição cessionária deverão ser consideradas para efeitos de desenvolvimento na carreira do(a) trabalhador(a) cedido(a).

**Capítulo III
Da Jornada de Trabalho**

Art. 14 - A jornada de trabalho dos(as) servidores(as) da Área da Saúde – PCCS/SAÚDE, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS da Prefeitura Municipal de Banabuiú fica estabelecida em 40 (quarenta) horas semanais.

§1º – Nos casos em que as horas mensais venham a ser ultrapassadas, será admitida a compensação de horários no mês ou entre um mês e outro.

§2º - Terão jornadas diferenciadas os/as ocupantes dos cargos de Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional com 30 (trinta) horas semanais e Técnico em Radiologia com 24 (vinte e quatro) horas semanais.



ESTADO DO CEARÁ O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

§3º - Deverá esse PCC saúde ser adaptado de forma imediata quando da ocorrência de leis federais relativas a regulamentação de profissões venham a adotar cargas horárias de trabalho semanal diversas das estabelecidas neste artigo.

Art. 15 - A jornada de trabalho definida no artigo anterior poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de freqüência, visando a atender a necessidade de funcionamento dos diversos espaços e ações da Área da Saúde de Banabuiú, devendo ser aprovadas pelas Secretarias Municipais de Saúde e Administração.

Art. 16 - A jornada em regime de escala de plantão cumprirá carga horária de 12 (doze) horas ininterruptas, salvo, excepcionalmente, quando da ausência do(a) profissional escalado para assumir a continuidade do serviço, em caso de urgência ou quando trazer danos graves ao paciente ou ao serviço.

Capítulo IV Do Desenvolvimento da Carreira

Art. 17 - O desenvolvimento do(a) servidor(a) na carreira dar-se-á através dos mecanismos de Promoção e Progressão definidos nos artigos 18 e 19 desta Lei.

Art. 18 – Progressão vertical é a passagem do(a) servidor(a) de uma classe para outra dentro das classes do mesmo grupo ocupacional, sendo possível sua realização restrita a passagem das Classes A para B, B para C, C para D, bem como E para F, F para G, G para H.

Parágrafo Único - A Progressão vertical referida no caput deste artigo deverá ser solicitada pelo servidor(a) a Secretaria Municipal da Saúde mediante comprovação de qualificação exigida observando o prazo de trinta dias contados a partir da data de entrada do requerimento no órgão competente para a realização da mudança em folha de pagamento.

Art. 19 – Progressão horizontal é a passagem do(a) servidor(a) de um padrão vencimental para outro dentro da mesma classe em que se encontra, sendo possível ocorrer a partir dos 3 (tres) critérios:

I - Automaticamente quando o(a) servidor(a) atingir o último padrão de referência de uma determinada classe e sofrer progressão por tempo de serviço.

II - Por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisito de tempo de efetivo exercício no cargo; e



ESTADO DO CEARÁ

O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

III - Por desempenho, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, segundo o disposto no programa de avaliação instituído e vinculado ao plano de carreiras.

§1º – A progressão por tempo de serviço dar-se-á, de forma automática, 1 (um) padrão de vencimento a cada 3 (três) anos no cargo efetivo ocupado pelo(a) servidor(a) independentemente do padrão e classe em que se encontre.

§2º - A progressão por desempenho dar-se-á a cada 3 (anos) envolvendo os resultados obtidos pelos(as) servidores(as) durante este período, sendo beneficiados aqueles(as) que atenderem os parâmetros definidos pelo Programa de Avaliação de Desempenho.

§3º – No programa de avaliação de desempenho, para efeito da progressão por desempenho levar-se-á em conta a qualificação obtida pelo servidor(a) durante o interstício de três anos desde que o somatório das cargas horárias das ações de capacitação (curso, seminários, oficinas, entre outros) seja individualmente superior a vinte horas e quando conjuntamente que atinja quarenta horas.

§4º A progressão por desempenho ocorrerá somente a partir da regulamentação do Programa de Avaliação de Desempenho, a ser estabelecido em até 120 (cento e vinte) dias após a aprovação desta Lei.

§5º - Os critérios, a periodicidade e os formulários da avaliação dos requisitos indicados nos incisos acima citados serão elaborados e aprovados pela comissão de gestão de carreira e regulamentado por decreto específico do chefe do poder executivo municipal no prazo de sessenta dias a contar da data de publicação desta lei.

Art. 20 - As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo, dirigente de entidade sindical ou de cargos em comissão, serão consideradas como de efetivo exercício do cargo e não poderão servir de critério para a suspensão do pagamento de adicionais salariais e para a não concessão da progressão ou promoção.

Art. 21 - As atividades de qualificação poderão ser promovidas pelo próprio órgão ou por instituição diversa, inclusive entidade sindical, desde que previamente validadas pela respectiva comissão da carreira.

Parágrafo único - As atividades de qualificação e capacitação deverão ser previamente divulgadas, garantindo-se nelas a ampla participação dos(as) servidores(as).

Art. 22 - Os mecanismos de Promoção e Progressão não interrompem o tempo de serviço, que é contado do novo posicionamento na carreira a partir da data de publicação do ato que promover o(a) servidor(a).



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Seção I
Da Remuneração da Carreira

Art. 23 - A fixação dos valores dos padrões de vencimentos, apresentados no Anexo III, obedecerá aos seguintes critérios:

I – Os interstícios salariais entre os padrões de vencimentos das classes dos grupos ocupacionais de assistente em saúde (A, B, C, e D e de Especialista em saúde (E, F, G e H) dos cargos compreendidos por este PCCS – Saúde serão de 3 % (por cento).

II – A relação entre o primeiro e o último padrão de vencimento da carreira será fixada visando assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento das equipes;

III – Correspondência mínima do menor padrão de vencimento (referência 1 da Tabela) ao valor do salário mínimo; e

IV – Composição do conjunto de padrões de vencimentos, com observância do seguinte:

a) a primeira referência das classes “B”, “C” e “D” corresponderá ao terceiro padrão das classes imediatamente anteriores e,

b) a primeira referência das classes “F”, “G” e “H” corresponderá, ao terceiro padrão das classes imediatamente anteriores.

Art. 24 – Os servidores(as) enquadrados(as) neste Plano de Cargos, Carreira e Salários terão como data base o mês de janeiro.

§1º - Poderá, também, o reajuste do vencimento, ser devido a acréscimos da receita municipal.

§2º - Os (as) profissionais da saúde contratados (as) serão remunerados (as), proporcionalmente, ao valor estabelecido para referência inicial da classe correspondente a sua habilitação.

Subseção
Das Gratificações



ESTADO DO CEARÁ

O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 25 - O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal garantirá:

- I – Um programa de integração institucional para os(as) trabalhadores(as) recém-admitidos;
- II – As condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos(as) servidores(as) do SUS, cabendo ao órgão municipal de saúde a responsabilidade pela qualificação dos(as) servidores(as) sob sua gestão;
- III – A qualificação dos(as) servidores(as) para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social e,
- IV – A criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos(as) servidores(as).

Art. 26 - O Programa Institucional de Qualificação conterá os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:

- I – A conscientização do(a) servidor(a), visando a sua atuação no âmbito da função social do SUS e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;
- II – O desenvolvimento integral do(a) cidadão(a) trabalhador(a); e
- III – A otimização da capacidade técnica dos(as) servidor(as).

Art. 27 - A Secretaria Municipal de Saúde autorizará o afastamento total ou parcial do(a) servidor(a) que deseje se matricular em curso de qualificação, educação básica, graduação, pós-graduação e extensão.

§1º - A Comissão Paritária de Gestão da Carreira e o Poder Executivo Municipal, definirão através de Decreto Específico do(a) Prefeito(a), o valor orçamentário destinado e o número de vagas por cargo a serem beneficiados anualmente por afastamento para qualificação com ônus para o município;

§2º - Quando do afastamento deferido com licença remunerada, além da percepção integral de sua remuneração, o(a) servidor(a) preservará todos os seus direitos.

§3º - Na hipótese do parágrafo anterior, ao retornar, o(a) servidor(a) ficará obrigado(a) 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. 28 - O Programa Institucional de Avaliação de Desenvolvimento deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação:

- I – Das atividades dos(as) servidores(as);



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

II – Das atividades dos coletivos de trabalho;

III – Das atividades do órgão ou instituição.

Art. 29 - O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsídiam a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando o cumprimento da função social do SUS.

§1º - O processo de Avaliação de Desempenho será executado anualmente em datas a serem definidas pela Secretaria de Administração/órgão responsável pela Administração de Recursos Humanos e Comissão Paritária de Gestão de Carreira, a serem editadas pelo(a) Prefeito(a) Municipal.

Art. 30 - 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(a) servidor(a) o direito de recurso caso discorde do resultado da avaliação no prazo de 30 (trinta) dias.

Subseção I

Das Gratificações

Art. 31 - A concessão de gratificações dar-se-á no interesse da administração e será conferida ao(a) servidor(a) pelo exercício em condições especiais nas seguintes situações:

I – Dedicação exclusiva ao SUS municipal; (10%)

II – Atuação na Atenção Básica; (5%)

III – Localização Geográfica do Posto de Trabalho configurando áreas longínquas e de difícil acesso; (regulamentação posterior em decreto)

IV – Atividade de alto risco; e

V – Exercício Profissional em Urgência ou Emergência. (10%)



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 32 - As gratificações discriminadas no art. 31 desta lei serão regulamentadas no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após sua promulgação, cabendo estabelecer percentuais de incidência e observância de que não sejam cumulativas.

Parágrafo único – As gratificações enumeradas nas alíneas do art. 31 somam-se aos adicionais de insalubridade garantidos no Regime Jurídico do município, estes compreendidos no intervalo de 10% a 40%.

Art. 33 - A Gratificação de Titularidade será atribuída segundo percentuais sobre os vencimentos básicos do(a) servidor(a), conforme apresentado no quadro a seguir:

Titularidade	% Vencimento Básico
Nível Superior	
Graduação (Acadêmica ou Tecnológica)	15%
Pós-Graduação	
Especialização ou MBA (pós-graduação <i>lato sensu</i> ou Segunda Graduação)	25%
Mestrado (pós-graduação <i>strictu sensu</i>)	30%
Doutorado (pós-graduação <i>strictu sensu</i>)	40%

§1º - Os percentuais devidos à Gratificação de Titularidade não são cumulativos, prevalecendo o percentual do nível de escolaridade mais elevados.

§2º - Os cursos de pós-graduação *lato sensu* (especialização) somente serão considerados, se devidamente autorizados pelo órgão setorial de educação e promovidos por instituições universitárias idôneas, após a devida apresentação do certificado junto ao órgão competente pela gestão de recursos humanos na Prefeitura.

§3º - Os cursos de pós-graduação *strictu sensu* (mestrado ou doutorado), somente serão considerados, se realizados em instituições de ensino superior, nacionais ou estrangeiras, mediante cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese, necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, após a devida apresentação do certificado junto ao órgão competente pela gestão de recursos humanos na Prefeitura.

§4º - A Gratificação de Titularidade para os servidores enquadrados na data da implantação deste Plano será implementada a partir do segundo semestre de 2011, independente da data na qual o(a) servidor(a) obteve o título.

§5º - Os servidores que adquirirem a sua titularidade a partir de janeiro de 2012 apresentarão ao órgão de Gestão de Recursos Humanos requerimento formal, dirigido ao titular do órgão com anexação dos documentos comprobatórios, sendo esta gratificação incluída, automaticamente em folha de pagamento no mês subsequente.

Art. 34 - Os adicionais serão devidos aos(as) servidores(as) do SUS municipal na forma prevista em Lei.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Capítulo V

Do Plano de Desenvolvimento de Pessoal

Este Plano de Carreiras contempla os Planos Institucionais de Desenvolvimento de Pessoal, contendo:

- I – Programa Institucional de Qualificação;
- II – Programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

§1º - O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal, embasado no princípio da educação permanente, será pactuado como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais, incorporando metas pré-estabelecidas.

§2º - No prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias será implementado o plano de desenvolvimento de pessoal inserido neste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

Capítulo VII

Do Enquadramento

Art. 35 - Os cargos preexistentes ocupados e vagos serão transpostos para o Plano de Carreiras em conformidade com o Quadro de Reestruturação de Carreiras constante do Anexo II desta Lei.

§1º - O enquadramento nas classes e padrões de vencimentos do Plano de Carreiras, dos atuais integrantes do quadro da saúde respeitará as formas e seqüência abaixo relacionadas:

I - Inicialmente, de forma Automática, ao considerar o cargo original e o atual vencimento (salário-base) do(a) servidor(a);

II - por Descompressão, cujo deslocamento do padrão para outro dentro da classe na qual foi enquadrado(a) o(a) servidor(a) de forma automática, ocorrerá a partir do avanço de uma (1) referência por cada três (3) anos de serviço público municipal, completados até o dia de implantação/publicação desta lei.

§ 2º - Quando do enquadramento automático o padrão de vencimento corresponderá a valor igual ou mais próximo do percebido como salário-base pelo(a) servidor(a).

§3º - Não será contado na apuração de tempo de serviço para efeito de enquadramento, outro tipo de averbação, exceto o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Banabuiú, como concursado ou efetivado.



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Art. 36 - Os(as) servidores(as) poderão optar pelo não ingresso na carreira resultante deste Plano de Cargos e Carreiras, até 45 (quarenta e cinco) dias após sua aprovação.

Parágrafo único – O(a) servidor(a) não optante poderá, a qualquer tempo, optar pelo ingresso na carreira, sendo que, os efeitos financeiros decorrentes do enquadramento se darão a partir da data da opção.

Art. 37 - O Plano de Carreiras traz em anexo o quadro que indica a correlação entre os cargos preexistentes e os novos – Anexo II, bem como os critérios para posicionamento dos(as) trabalhadores(as) nas classes e padrões de vencimento – Anexo I.

Art. 38 - O(a) servidor(a) terá o prazo de 60 (sessenta) dias, contado da data da publicação do ato, para recorrer da decisão que promoveu o seu enquadramento.

Capítulo VIII

Disposições Finais e Transitórias

Art. 39 - Este plano de carreiras respeitará os direitos instituídos pelas leis reguladoras do exercício de profissões, que não contrariem esta Lei.

Art. 40 - Ficam criados os cargos constantes do Anexo I desta Lei, sem prejuízo dos cargos já existentes que estejam ocupados por servidores(as) estáveis, nomeados por Concurso Público ou por força do dispositivo constitucional que os(as) tornou estáveis sendo enquadrados sem perda de seus vencimento (salário-base) nas carreiras estruturadas.

Art. 41 - Fica revogado o inciso IV do art. 4º da Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990.

Art. 42 - Os(As) servidores(as) que se encontrarem na época da implantação do Plano de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional da Saúde, em licença qualquer, serão enquadrados(as) por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam os requisitos neste estabelecidos.

Art. 43 - Esta Lei entrará em vigor a partir da data de sua publicação.

Sala da Câmara Municipal de Banabuiú, 18 de Novembro de 2011.

Eneide Maria Saraiva Nobre
Presidente

Gilson Fernandes da Silva
1º Secretário



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Anexo I do Projeto de Lei n.º 503 de 18 de Novembro de 2011.

Estrutura e Composição de Quadro de Cargos e Carreiras do Grupo Ocupacional da Saúde
– PCC/Saúde

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARREIRA	CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	Qualificação Exigida para o ingresso
SAÚDE	Profissionais e Trabalhadores de Saúde	Assistência em Saúde	Auxiliar de Serviços	A	1 a 19	Nível de escolaridade de Ensino Fundamental incompleto.
			Vigia			
			Parteira			
			Agente de Saúde	B	1 a 19	Nível de escolaridade Ensino Fundamental completo.
			Agente de Endemias			
			Motorista			
			Agente Administrativo	C	1 a 19	Nível de escolaridade de Ensino Médio completo, acrescido de curso profissional em áreas afins às funções exercidas na saúde.
			Atendente de Saúde			
			Atendente de Consultório Dentário – ACD			
			Auxiliar de Enfermagem			
			Educador em Saúde			
			Inspetor Sanitário			
			Técnico de Enfermagem	D	1 a 19	Nível de escolaridade de Ensino Médio completo, acrescido de curso técnico na área de saúde para o exercício de funções específicas.
			Técnico de Higiene Bucal			
			Técnico em Laboratório			
			Técnico em Radiologia			



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

		Especialista em Saúde	Assistente Social	E	1 a 19	Nível de Ensino Superior completo.		
			Bioquímico					
			Farmacêutico					
			Nutricionista					
			Terapeuta Ocupacional					
			Fisioterapeuta					
			Enfermeira	F				
			Odontólogo					
			Médico Veterinário					
			Médico					
				G				
				H				

Anexo II do Projeto de Lei n.º503 de 18 de Novembro de 2011.
QUADRO DE REESTRUTURAÇÃO DE CARREIRAS

SITUAÇÃO ANTERIOR	SITUAÇÃO NOVA	
CARGO	CARGO	CLASSE
Auxiliar de Serviços Cozinheira	Auxiliar de Serviços	A



ESTADO DO CEARÁ
O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER

Parteira	Parteira	
Vigia	Vigia	
Agente de Saúde	Agente de Saúde	
Agente de Endemias	Agente de Endemias	B
Motorista	Motorista	
Auxiliar Administrativo		
Agente Administrativo	Agente Administrativo	
Digitador		
Atendente de Enfermagem	Atendente de Saúde	
Recepcionista		
Atendente de Consultório Dentário – ACD	Atendente de Consultório Dentário – ACD	C
Auxiliar de Consultório Dentário		
Auxiliar de Enfermagem	Auxiliar de Enfermagem	
Educador em Saúde	Educador em Saúde	
Inspetor Sanitário	Inspetor Sanitário	
Técnico de Enfermagem	Técnico de Enfermagem	
Técnico de Higiene Dental	Técnico de Higiene Dental	
Técnico em Laboratório	Técnico em Laboratório	D
Técnico em Radiologia	Técnico em Radiologia	
Assistente Social	Assistente Social	
Bioquímico	Bioquímico	E
Farmacêutico	Farmacêutico	
Médico Veterinário	Nutricionista	F
Nutricionista	Terapeuta Ocupacional	
Terapeuta Ocupacional	Fisioterapeuta	G
Enfermeira	Enfermeira	
Odontólogo	Odontólogo	H
Fisioterapeuta	Médico Veterinário	
	Fonoaudiólogo	
	Psicólogo	
Médico	Médico	F
		G
		H

**ESTADO DO CEARÁ****O LEGISLATIVO E VOCÊ, UNIDOS PARA CRESCER**

Anexo III do Projeto de Lei n.º 18 de Novembro de 2011.
TABELA VENCIMENTAL DOS(AS) SERVIDORES(AS) DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE BANABUIÚ – CEARÁ

Grupo Ocupacional	ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE						ESPECIALISTA EM SAÚDE						
	CLASSESS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	
1	545,00									1.2.300,00			
2	572,25									2.2.461,00			
3	600,86	1	600,86							3.2.633,27	1	2.633,27	
4	630,91	2	630,91							4.2.817,60	2	2.817,60	
5	662,45	3	662,45	1	662,45					5.3.014,83	3	3.014,83	
6	695,57	4	695,57	2	695,57					6.3.225,87	4	3.225,87	
7	730,35	5	730,35	3	730,35	1	730,35	7	3.451,68	5	3.451,68	3	3.451,68
8	766,87	6	766,87	4	766,87	2	766,87	8	3.693,30	6	3.693,30	4	3.693,30
9	805,21	7	805,21	5	805,21	3	805,21	9	3.951,83	7	3.951,83	5	3.951,83
10	845,47	8	845,47	6	845,47	4	845,47	10	4.228,46	8	4.228,46	6	4.228,46
11	887,75	9	887,75	7	887,75	5	887,75	11	4.524,45	9	4.524,45	7	4.524,45
12	932,13	10	932,13	8	932,13	6	932,13	12	4.841,16	10	4.841,16	8	4.841,16
13	978,74	11	978,74	9	978,74	7	978,74	13	5.180,04	11	5.180,04	9	5.180,04
14	1.027,68	12	1.027,68	10	1.027,68	8	1.027,68	14	5.542,64	12	5.542,64	10	5.542,64
15	1.079,06	13	1.079,06	11	1.079,06	9	1.079,06	15	5.930,63	13	5.930,63	11	5.930,63
16	1.133,02	14	1.133,02	12	1.133,02	10	1.133,02	16	6.345,77	14	6.345,77	12	6.345,77

TABELA DE PADRÓES E VENCIMENTOS
 POR CARGO E CLASSE