



Estado do Rio Grande do Norte  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE CORONEL EZEQUIEL**  
Rua Seridó, nº. 165 – Centro – Coronel Ezequiel/RN  
CNPJ/MF nº. 08.158.669/0001-18  
*Gabinete do Prefeito*

**LEI Nº 376/2009,**

**em 30 de dezembro de 2009.**

INSTITUI O PLANO DE CARREIRA E  
REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DA  
SAÚDE MUNICIPAL DE CORONEL EZEQUIEL  
E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de Coronel Ezequiel, Estado do Rio Grande do Norte, usando das atribuições legalmente constituídas, especialmente as dispostas no Artigo 41, Inciso II da Lei Orgânica Municipal;

Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e EU SANCIONO a seguinte Lei:

#### **CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Fica instituído o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos vinculados à Secretaria Municipal de Saúde do Município de Coronel Ezequiel.

**Art. 2º** - O Plano de Carreira e Remuneração Servidores da Saúde tem por objetivo a valorização através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, associando a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde.

**Art. 3º** - O Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores de Saúde do Município de Coronel Ezequiel adota os seguintes princípios:

I – do concurso público de provas ou provas e títulos, como única forma de acesso à carreira;

II – das carreiras, como instrumento gerencial de política de **peçoal** integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional.

III – da flexibilidade, como garantia de permanente adequação às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde.

VI – da avaliação de desempenho, como um processo de desenvolvimento profissional e institucional.

VII – do compromisso solidário entre gestores e trabalhadores, em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços de saúde.

VIII - da humanização no atendimento ao cidadão, assegurando seus direitos e respeitando as diversidades;

**Art. 4º** - Para fins desta Lei, considera-se:

I – Servidores da Saúde – todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde ou no desempenho de atividades vinculadas com a saúde pública, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor.

II – Plano de Carreira – conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, contribuindo com a qualidade dos serviços e constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal.

III – Carreira – trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo público até o seu desligamento, devidamente regido por regras específicas.

IV – Servidor Público – pessoa legalmente investida em cargo público.

V – Cargo Público – conjunto de atribuições exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho definidos no estatuto e regime jurídico.

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

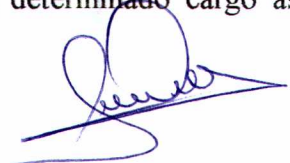
VII – Vencimento – retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei.

VIII – Remuneração – vencimento do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

IX – Padrão de Desempenho – faixa de valores formada pelo conjunto de referências numéricas aplicável aos cargos efetivos, no procedimento da progressão funcional.

X – Avaliação de Desempenho – monitoramento sistemático do processo de trabalho e do conjunto de atividades desenvolvidas no exercício funcional dos servidores trabalhadores de saúde;

XI – Classes – divisões que agrupam dentro de um determinado cargo as atividades com níveis similares de complexidade;





XII – Área de Qualificação – conjunto de atividades afins ou área de conhecimento integrantes da habilitação legal, com atribuições específica do cargo efetivo;

## **CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS**

**Art. 5º** - O Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores da Saúde Municipal, está estruturado em Níveis e Classes, observado as características de cada cargo para fins de enquadramento no nível correspondente e o tempo de serviço público para efeito de enquadramento na classe.

**Art. 6º** - As carreiras dos servidores da saúde, constituída pelos cargos enquadrados na forma do artigo anterior, serão divididas e definidas dentro de um mesmo nível observadas as correspondentes similaridades ou complexidades.

§ 1º - As carreiras definidas por este Plano serão estruturados em Níveis e Classes, observado o interstício de 5 (cinco) anos entre as classes:

## **CAPÍTULO III DA PROMOÇÃO**

**Art. 7º** - Promoção é a passagem do Servidor da Saúde de uma determinada classe para outra classe imediatamente superior, dentro do mesmo nível, observado o interstício de 5 (cinco) anos entre letras.

**Art. 8º** - A promoção horizontal ocorrerá no nível da carreira em que o Servidor da Saúde encontra-se titulado ou habilitado e dar-se-á, exclusivamente, por tempo de serviço mínimo e critério de antiguidade, obedecido o escalonamento de “A” a “G” para cada classe dentro do mesmo nível, obedecido o cumprimento do estágio probatório de 03 (três) anos conforme determina o Art. 41 da Constituição Federal, conforme classificação abaixo:

- Classe A – o que contar de 0 a 5 anos;
- Classe B - o que contar a partir de 5 anos;
- Classe C - o que contar a partir de 10 anos;
- Classe D – o que contar a partir de 15 anos;
- Classe E - o que contar a partir de 20 anos;
- Classe F - o que contar a partir de 25 anos;
- Classe G - o que contar a partir de 30 anos;

Parágrafo Único - Somente fará jus à promoção funcional, o Servidor que estiver no efetivo exercício do cargo e cumprindo devidamente os parâmetros de qualidade do exercício profissional.

**Art. 9º** - Acarreta a suspensão da contagem do tempo para fins de promoção:

- I - as licenças e afastamentos para tratar de interesses particulares;
- II - os afastamentos para exercício de atividades não relacionadas com a Saúde.



**Art. 10** - As promoções terão vigência a partir do mês seguinte ao que o profissional da Saúde completar o tempo exigido.

#### **CAPÍTULO IV DOS NÍVEIS E DOS CARGOS**

**Art. 11** – Os Cargos efetivos exercidos pelos Servidores da Saúde são agrupados por níveis, conforme abaixo definidos.

NÍVEL	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS
I	Telefonista, Recepcionista, Auxiliar de Consultório Odontológico, Auxiliar de Serviços Gerais, Vigilante, Copeira, Lavadeira, Merendeira.
II	Educador em Saúde, Auxiliar de Laboratório, Agente de Farmácia.
III	Técnico de Enfermagem, Auxiliar de Enfermagem
IV	Médico, Psicólogo, Odontólogo, Enfermeiro, Bioquímico, Nutricionista, Assistente Social, Fisioterapeuta

**Art. 12** – Os vencimentos-base dos Servidores do quadro efetivo da Saúde Municipal de Coronel Ezequiel, passam a vigorar a tendo como parâmetro os níveis e classes em que cada um Servidor se encontrar na data de implantação deste plano, observada a classificação disposta no artigo 8º desta Lei, além do tempo de serviço e a vinculação do cargo correspondente ao nível, definidos os valores conforme tabela abaixo:

**TABELA DE VENCIMENTOS (RS)**

Classes Níveis	A (0 a 5 anos)	B (6 a 10 anos)	C (11 a 15 anos)	D (16 a 20 anos)	E (21 a 25 anos)	F (26 a 30 anos)	G (31 a 35 anos)
I	510,00	545,00	580,00	615,00	650,00	685,00	720,00
II	545,00	580,00	615,00	650,00	685,00	720,00	755,00
III	650,00	685,00	720,00	755,00	790,00	825,00	860,00
IV	1.500,00	1.550,00	1.600,00	1.650,00	1.700,00	1.750,00	1.800,00

**Art. 13** – Os valores dos vencimentos-base definidos no artigo anterior, resulta na sua totalização, também, da incorporação dos valores atualmente percebidos sob forma de abono ou de complementação do salário mínimo vigente.

#### **CAPÍTULO V DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 14** – Ao entrar em exercício, o Servidor da Saúde ficará sujeito ao estágio probatório pelo período de três (03) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observado os seguintes fatores:

I – Assiduidade;

