



PREFEITURA MUNICIPAL DE VILHENA GABINETE DO PREFEITO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº...../2017

“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS, dos servidores da Secretaria Municipal da Saúde do Município de Vilhena, bem como reestrutura os respectivos cargos, reconfigura as carreiras; cria nova grade salarial (piso), institui as jornadas especiais e regime de plantão.”

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE VILHENA – RO, no uso de suas atribuições legais que lhe são conferidas por lei,

FAZ SABER, que a **CÂMARA MUNICIPAL DE VILHENA**, aprovou e eu sanciono a seguinte lei:

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, que passa a regulamentar a situação funcional dos servidores legalmente investidos em cargos públicos de provimento efetivo, nomeados sob o regime estatutário, pertencentes à área específica da saúde do Município de Vilhena, conforme cargos relacionados no anexo I.

§ 1º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município, no Modelo Assistencial preconizado pelo Sistema Único de Saúde e pela Constituição Federal.

§ 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS visa prover a Secretaria Municipal de Saúde, com estrutura de cargos e carreiras organizados, mediante:

I - a adoção de um sistema permanente de capacitação dos profissionais;

II - reconhecimento e valorização dos profissionais, através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais, garantindo a qualidade dos serviços

prestados à população.

TÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 2º - Os princípios e diretrizes que norteiam o Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS são:

I - Universalidade - integram o Plano, os servidores municipais estatutários que ocupam cargos específicos da saúde que participam do processo de trabalho desenvolvido pela Secretaria Municipal de Saúde;

II - Equidade - fica assegurado o tratamento igualitário para os profissionais integrantes dos cargos iguais, entendido como igualdade de direitos, obrigações e deveres;

III - Participação na Gestão - para a implantação ou adequação deste plano às necessidades do Sistema Único de Saúde, deverá ser observado o princípio da participação bilateral, entre os servidores e o Órgão Gestor da Saúde;

IV - Concurso Público - é a única forma de ingressar na Carreira da Saúde, resguardando direito de opção aos servidores que já prestam serviços;

V - Publicidade e Transparência - todos os fatos e atos administrativos referentes a este Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS serão públicos, garantindo total e permanente transparência;

VI - Isonomia - será assegurado o tratamento remuneratório isonômico para os servidores com funções iguais, dentro do mesmo nível de escolaridade, observando-se a igualdade de direitos, obrigações e deveres.

Art. 3º - A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos;

IV - o mérito funcional relativo ao zelo, assiduidade, pontualidade e dedicação do servidor;

V - o tempo de serviço público no cargo em que foi investido.

TÍTULO III

DO PROVIMENTO E DA ESTRUTURA DA CARREIRA

CAPÍTULO I

DO PROVIMENTO

Art. 4º - A investidura em cargo público depende de aprovação prévia em concurso de provas e de provas de títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, na forma prevista em Lei, ressalvada as nomeações para o cargo em comissão declarado de livre nomeação e exoneração por parte da Autoridade competente.

§ 1º - São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I - a nacionalidade brasileira ou situação equivalente;

II - o pleno gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade e habilitação técnica exigida para o exercício do cargo;

V - a idade mínima de dezoito anos na data da posse;

VI - aptidão física e mental;

VII - idoneidade moral ilibada.

§ 2º - As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 3º - Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas o percentual mínimo previsto em lei específica.

Art. 5º - Os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração destinados apenas as atribuições de direção, chefia e assessoramento, serão exercidos por pessoas de confiança da Autoridade, respeitando nas seguintes condições:

I – o número total de cargos em comissão não ultrapassará 20% (vinte por cento) do número de servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da secretaria Municipal de Saúde;

II – o montante dos vencimentos com os cargos em comissão não ultrapassará 20% (vinte por cento) do montante com o vencimento dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal da secretaria Municipal de Saúde;

III – o percentual mínimo de 70% (setenta por cento) dos cargos em comissão será exercido por servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do quadro de pessoal do Município, e os 30% (trinta por cento) restantes dos cargos, poderão ser exercidos por qualquer cidadão, desde que comprovada à idoneidade e qualificação prevista em regulamento.

§ 1º - Os percentuais de que trata o inciso I, II e III deste artigo, serão tomados do universo de cargos em comissão da Secretaria Municipal de saúde.

§ 2º - O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo com investidura em função de confiança ou cargo em comissão perceberá a gratificação do cargo de provimento em comissão na sua totalidade.

§ 3º - O cargo em comissão de Diretor Geral Hospitalar CPC – 02, detentor de graduação na área de saúde, será ocupado através de nomeação direta do Chefe do Poder Executivo ou eleição direta do qual poderão participar como eleitores e/ou candidatos os servidores lotados nas respectivas Unidades de Saúde.

§ 4º - Controlador de Centro de Saúde CPC – 08, detentor de graduação na área de saúde, será ocupado através de nomeação direta do Chefe do Poder Executivo ou eleição direta do qual poderão participar como eleitores e/ou candidatos os servidores lotados nas respectivas Unidades de Saúde.

§ 5º - Isonomia - será assegurado o tratamento remuneratório isonômico entre os servidores efetivos e os comissionados com funções iguais, dentro do mesmo nível de escolaridade, observando-se a igualdade de direitos, obrigações e deveres.

Art. 6º - Para atendimento às necessidades transitórias, de excepcional interesse público de urgência e emergência, poderão ser efetuadas contratações de pessoas físicas por tempo determinado de no máximo 180 (cento e oitenta dias), podendo ser prorrogado por uma única vez.

Parágrafo Único. O servidor que vier a ser admitido nos termos deste artigo será obrigatoriamente remunerado de acordo com o vencimento inicial da classe correspondente ao cargo a que se candidatar bem como exercer obrigatoriamente as funções/especializações para as quais foi contratado, ficando proibido o desvio das mesmas.

Art. 7º - É vedada a passagem do servidor de um cargo para outro, sem concurso público.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 8º - Os cargos previstos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS, com competência para atuar nas áreas de auxiliar, assistência, prevenção, proteção, recuperação, planejamento, administração, produção e gestão, são assim denominados:

I – Grupo Ocupacional: Apoio Operacional de Serviços Diversos – ASD 500 - Compreendendo os cargos nas disciplinas de natureza de nível auxiliar, cujo exercício exija formação mínima de ensino fundamental incompleto/completo profissionalizante ou não e que realizam atividades sob supervisão;

II – Grupo Ocupacional: Apoio Técnico Administrativo – ATA 400 e Grupo Ocupacional: Tributação, Arrecadação e Fiscalização – TAF 200 - Compreendendo os cargos nas disciplinas de natureza técnica de nível ensino médio profissionalizante/habilitação específica ou não e/ou certificado de conclusão de educação profissional de nível técnico e que realizam atividades sob supervisão;

III – Grupo Ocupacional: Atividades de Nível Superior – ANS 100 – Compreendendo os cargos multidisciplinares nas disciplinas de natureza técnica, correspondentes a profissões regulamentadas, ou não, em lei federal, cujo exercício exija formação de grau superior de graduação ou habilitação legal equivalente.

Art. 9º - Os cargos terão seus perfis profissionais e suas denominações e integrarão ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS através de enquadramento em conformidade com o anexo I, sendo vetada a transposição de cargos.

Art. 10 - Os cargos discriminados no anexo I classificam-se de acordo com o nível de ensino, cujas classes são compostas por níveis de salário-base reajustáveis, estabelecidos por Inter níveis de Referência, cuja grade salarial se encontra especificada no anexo II:

I - Para Grupo Ocupacional: Apoio Operacional de Serviços Diversos – ASD 500:
Nível VI – Ensino Superior com Pós-graduação *Stricto Sensu* Doutorado;

Nível V – Ensino Superior com Pós-graduação *Stricto Sensu* Mestrado;

Nível IV – Ensino Superior com Pós-graduação *Lato Sensu*;

Nível III – Ensino Técnico/graduado;

Nível II – Ensino Médio;

Nível I – Ensino Fundamental Incompleto/Completo.

II - Para Grupo Ocupacional: Apoio Técnico Administrativo – ATA 400 e Grupo Ocupacional: Tributação, Arrecadação e Fiscalização – TAF 200:

Nível V – Ensino Superior com Pós-graduação *Stricto Sensu* Doutorado;

Nível IV – Ensino Superior com Pós-graduação *Stricto Sensu* Mestrado;

Nível III – Ensino Superior com Pós-graduação *Lato Sensu*;

Nível II– Tecnólogo graduado/Ensino Superior;

Nível I– Ensino Médio/Técnico.

III - Para Grupo Ocupacional: Atividades de Nível Superior – ANS 100:

Nível IV – Ensino Superior com Pós-graduação *Stricto Sensu* Doutorado;

Nível III – Ensino Superior com Pós-graduação *Stricto Sensu* Mestrado;

Nível II – Ensino Superior com Pós-graduação *Lato Sensu*;

Nível I – Ensino Superior.

Art. 11 - O valor inicial de cada classe salarial correspondente aos cargos será considerado como referência básica para as progressões horizontais e promoção vertical, de acordo com o estabelecido no anexo II.

TÍTULO IV

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA, DA PROGRESSÃO, DA PROMOÇÃO

CAPÍTULO I

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 12 - O Desenvolvimento na Carreira é a forma de evolução dentro da grade salarial, no mesmo cargo, através de mecanismos de progressão e promoção, levando-se em consideração o tempo de exercício no cargo, a qualificação profissional e o mérito profissional, conforme critérios estabelecidos nas seções que seguem.

Art. 13 - O profissional poderá evoluir na carreira, desde que obedecidas às formas de evolução da presente Lei, até o limite da última referência, da última classe de cada cargo.

Art. 14 – O servidor pertencente ao quadro de provimento efetivo da Secretaria Municipal de Saúde, cedido para outro órgão público que não integre o Município de Vilhena,

não concorrerá ao desenvolvimento na carreira, ainda que optante pelo vencimento do cargo efetivo do órgão de origem.

Art. 15 – Não terá direito ao desenvolvimento na carreira os servidores que se enquadrem nas seguintes condições:

I – afastamento sem remuneração para tratar de interesse particular;

II – suspensão disciplinar;

III – prisão decorrente de sentença judicial transitada em julgado.

CAPÍTULO II

DA PROGRESSÃO

Art. 16 - A progressão é a movimentação do servidor de forma horizontal, de uma referência para a seguinte, dentro de um mesmo nível.

§ 1º - A progressão se dará por antiguidade, observando o interstício de dois anos em relação à progressão imediatamente anterior.

§ 2º - A progressão de uma referência para outra será automática e de acordo com o tempo de efetivo exercício no cargo.

§ 3º - Na mudança de uma referência para outra imediatamente posterior será aplicado o percentual de 3% (três por cento) sobre o vencimento do nível anterior, conforme consta no anexo II, a contar da última mudança de referência.

§ 4º - É vedada a progressão durante o estágio probatório, contando-se, no entanto, este, como tempo do primeiro interstício.

CAPÍTULO III

DA PROMOÇÃO

Art. 17 - A promoção é a movimentação do servidor de forma vertical, de um nível para a imediatamente superior, dentro do mesmo cargo.

Parágrafo Único - A promoção se dará através de titulação por qualificação profissional conforme disposto no artigo 10, incisos I, II e III.

Art. 18 – *Promoção por mérito*, como incentivo à capacitação, concedida ao servidor

detentor de estudos adicionais, graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado dentro da área em que foi empossado o servidor e/ou áreas afins. Na elevação de um nível para o outro imediatamente superior será aplicado percentual sobre o vencimento imediatamente inferior.

§ 1º - Os percentuais de que trata o caput deste artigo obedecerão às peculiaridades de cada nível, conforme segue abaixo:

I – Curso de Estudos Adicionais no valor de 15% (quinze por cento);

II – Graduação no valor de 20% (vinte por cento);

III – Pós – Graduação *lato sensu* no valor de 30% (trinta por cento);

IV – Mestrado no valor de 40% (quarenta por cento).

V – Doutorado no valor de 50% (cinquenta por cento).

§ 2º - Entende-se por cursos de estudos adicionais a conclusão do Ensino imediatamente superior ao exigido pelo cargo até o limite do Ensino Médio e curso técnico adicional na área de atuação específica.

§ 3º - A *Promoção por mérito* não é cumulativa entre seus níveis.

§ 4º - A *Promoção por mérito* deverá ser solicitada mediante requerimento do interessado e comprovação de titulação, através de juntada de fotocópia autenticada de certificado de conclusão do curso, devidamente registrado, sendo concedida após análise e parecer favorável da Procuradoria Geral do Município e da Secretaria Municipal de administração.

§ 5º - O prazo para emissão dos pareceres de que trata o parágrafo anterior deste artigo será de 30 dias a contar da data de entrega do requerimento protocolado.

§ 6º - Após emissão de parecer favorável a Administração terá o prazo de até 120 dias para reenquadrar o servidor no respectivo nível e iniciar o pagamento.

§ 7º – Terá direito a recurso o servidor que tiver sua promoção negada. Neste caso uma nova avaliação será realizada pela Procuradoria Geral do Município.

Art. 19 - Contarão, para efeito de evolução na carreira por titulação, os cursos devidamente concluídos, regulamentados, aprovados e homologados pela Procuradoria Geral do Município.

§ 1º - nos casos de cumulação legal de cargos público, conforme previsto no inciso XVI do Artigo 37 da Constituição, a titulação utilizada para obtenção do benefício em um dos cargos poderá ser utilizada em outro cargo.

CAPÍTULO IV

DA GRATIFICAÇÃO POR CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Art. 20 - Os servidores farão jus à gratificação pela realização de cursos de aperfeiçoamento profissional, no valor equivalente a 2% (dois por cento) sobre seu vencimento básico.

Art. 21 - Para o recebimento da gratificação prevista no artigo anterior, o servidor deverá:

I - comprovar a frequência de 200 (duzentas) horas em cursos de aperfeiçoamento profissional, sendo validados os cursos com carga horária mínima de 20 (vinte) horas;

II - os cursos realizados deverão ser dentro da área de atuação do cargo do servidor;

§ 1º - Para cálculo da carga horária de que trata o inciso I deste artigo, serão validados apenas os cursos concluídos nos últimos 3 (três) anos anteriores à data do protocolo do pedido.

§ 2º - Serão válidos os cursos presenciais e EAD.

§ 3º - Não serão validados cursos de pós-graduação a nível de especialização, mestrado e doutorado, se os mesmos forem utilizados para cômputo de progressão vertical para todos os cargos.

§ 4º - Somente serão considerados para comprovação da carga horária os certificados, diplomas, certidões e declarações que forem apresentados com especificação clara da carga horária.

§ 5º - A gratificação de que trata o artigo 20 e 21 não poderá passar de 6% (seis por cento) durante toda a carreira do servidor.

TÍTULO V

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO, DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO I

DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Art. 22 - Caberá ao órgão de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde da Secretaria abrangida por este Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS e com apoio da Secretaria da Administração a organização, o planejamento, a promoção e o controle dos cursos ou

programas de capacitação, buscando parcerias e realizando os convênios necessários, sempre de acordo com as necessidades e prioridades das ações e serviços, vinculando a realização das qualificações ao melhor funcionamento do Sistema de Saúde, dentro dos interstícios estabelecidos, assegurando a todas as categorias funcionais, a oportunidade de participação.

§ 1º - O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento (PCA) tem como objetivos:

a) Conscientizar o Profissional de Saúde para a relevância do seu papel, enquanto agente na construção do Sistema Único de Saúde - SUS;

b) Preparar o Profissional de Saúde para desenvolver-se na carreira, objetivando seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do Sistema Único de Saúde - SUS;

c) Promover o desenvolvimento integral desde a alfabetização até os mais altos níveis de educação formal.

CAPÍTULO II

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 23 - A qualificação profissional objetiva o aprimoramento permanente do ensino e a movimentação na carreira será assegurada através de cursos de formação inicial e continuada em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação/MEC, de programas de aperfeiçoamento em serviços e de outras atividades de atualização profissional, observando os programas prioritários definidos pela Legislação Educacional, cumprindo os critérios de:

§1º - A concessão de licença para frequentar cursos de pós- graduação nos níveis de pós-graduação/especialização (lato-sensu), de mestrado (stricto sensu) e doutorado (stricto-sensu) será concedida ao profissional da Saúde, de forma remunerada computando o tempo para todos os fins de direito, desde que:

I – haja efetivo suficiente para o desempenho normal das atividades afetadas à rede pública de saúde e o número de servidores afastados para cursos de qualificação profissional não poderá exceder a 5% (cinco por cento) do quadro de profissionais efetivos da Secretaria Municipal de Saúde;

II – a qualificação seja identificada necessariamente com a área de atuação do profissional cumprindo-se os seguintes critérios:

a) Para cursos de pós-graduação nos níveis de especialização (lato-sensu), mestrado e doutorado (stricto-sensu), o período de afastamento do servidor corresponderá obrigatoriamente ao tempo máximo estabelecido para a conclusão do curso conforme grade da instituição ao qual teve o ingresso;

b) Na hipótese de ingresso imediato no Doutorado ao término do Mestrado, o servidor fará jus à prorrogação do período de afastamento para continuidade de especialização stricto-sensu e somente, após a conclusão deste, retornará a Rede Municipal de Saúde de Vilhena para cumprimento dos períodos de afastamento para este fim;

c) Caberá ao servidor apresentar à Secretaria Municipal de Saúde, documentos comprobatórios dos períodos de afastamentos necessários à conclusão dos cursos.

§2º - A solicitação deverá ser encaminhada ao Chefe Imediato, e posteriormente, ao Gabinete do Secretário Municipal de Saúde que emitirá parecer sobre a solicitação da licença remunerada e encaminhará para os trâmites administrativos legais.

§3º - O profissional da Saúde de que trata este artigo, que solicitar licença para estudos continuados, somente poderá afastar-se de suas atividades após a publicação do ato administrativo concedente, desde que apresentado em tempo hábil e conforme os trâmites da administração pública municipal. A licença para qualificação profissional estará condicionada a investidura em cursos de pós-graduação stricto-sensu na área de Saúde e áreas afins.

§4º - Quando dos afastamentos, dar-se-á prioridades à situação funcional dos servidores da saúde, priorizando os que tiverem mais tempo de exercício junto ao sistema municipal de saúde.

§5º - Os afastamentos só acontecerão para frequência em cursos de instituições credenciadas, segundo Legislação Nacional;

§6º - Os licenciados deverão apresentar relatórios de suas atividades, semestralmente, assinados pelo orientador e coordenador do curso.

Art. 24 - O profissional da Saúde da Rede Pública Municipal licenciado para fins de que trata o artigo anterior assinará termo de compromisso com a administração obrigando-se a prestar serviços na Secretaria Municipal de Saúde ou nos órgãos a ela vinculados, quando de seu retorno, por um período igual ao de seu afastamento e somente poderá solicitar afastamento para qualificação profissional após ter decorrido o estágio probatório.

Parágrafo Único. No caso do não cumprimento do disposto neste artigo, deverá o profissional da saúde ressarcir o Município pelo período do afastamento remunerado com a devida correção monetária.

TÍTULO VI

DA GESTÃO DESTE PLANO

CAPÍTULO I

DA GESTÃO DESTE PLANO

Art. 25 - Compete ao Chefe do Poder Executivo, ou por delegação, ao Secretário (a) Municipal de Saúde com participação do Sindicato dos Servidores Municipais do Cone Sul de Rondônia e apoio da Secretaria Municipal da Administração:

I - Decidir propostas de modificações ou regulamentos suplementares deste plano, propostos pelo Conselho Interno de Política de Administração e Remuneração da Saúde;

Art. 26 - Compete ao setor de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde, da Secretaria integrante deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS, com apoio da Secretaria Municipal da Administração:

I - promover concurso público para provimento de cargos;

II - promover e executar programas de desenvolvimento de recursos humanos, em benefício dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão.

TÍTULO VII

DO QUADRO DE PESSOAL, DA JORNADA DE TRABALHO, DA INTEGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO E DA GRADE SALARIAL

CAPÍTULO I

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 27 - O Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Saúde é composto pelos cargos específicos da Saúde de provimento efetivo devendo a lotação ser estabelecida de acordo com a necessidade do serviço.

CAPÍTULO II

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 28 - Os titulares de cargos do Quadro dos Profissionais da Saúde a seguir discriminados ficam submetidos a uma das seguintes jornadas básicas de trabalho:

I - Jornada de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho semanal - para os titulares do cargo de Auxiliar em Radiologia, Técnico em Radiologia e Imagenologia;

II - Jornada de 30 (trinta) horas de trabalho semanais - para os titulares de cargo de:

a) Nível Superior: Enfermeiro, Fisioterapeuta, Psicólogo, Fonoaudiólogo, Terapeuta Ocupacional, Nutricionista, Bioquímico e Farmacêutico, Assistente Social.

b) Nível Médio: Técnico em Enfermagem, Técnico em Laboratório de Análises Clínicas, Técnico em Patologia Clínica.

c) Nível Fundamental: Auxiliar em Enfermagem, Auxiliar de Farmácia e Almojarifado, Auxiliar de Laboratório.

IV - Jornada de 40 (quarenta) horas de trabalho semanais - para os titulares de cargo de:

a) Nível Superior: Médico, Médico Veterinário, Cirurgião Dentista, Biomédico, Engenheiro Sanitarista, e Naturólogo.

b) Nível Médio: Fiscal de Vigilância Sanitária, Técnico em Saúde Bucal, Técnico em Administração Hospitalar, Técnico em Imobilização Ortopédico.

c) Nível Fundamental: Auxiliar de Saneamento, Auxiliar em Saúde Bucal, Agente Rural de Saúde, Agente de Saúde Pública.

V - Jornada de 20 (vinte) horas de trabalho semanais - para os titulares de cargo conforme especificado em Edital de Concurso e conforme redução de carga horária solicitada pelo servidor e aprovada pela Administração.

Parágrafo Único – Os Servidores listados no inciso IV com jornada de 40 (quarenta) horas terão sua carga horária reduzida de 40 (quarenta) para 30 (trinta) horas semanal sem redução salarial.

Art. 29 – A jornada de trabalho quando cumprida em regime de plantão de 6 (seis) horas terá o número de plantões calculados pela seguinte fórmula:

I – Número de plantões = Jornada semanal x 4,2857 / 6

Art. 30 – A jornada de trabalho quando cumprida em regime de plantão de 12 (doze) horas terá o número de plantões calculados pela seguinte fórmula:

I – Número de plantões = Jornada semanal x 4,2857 / 12

Art. 31 – A jornada de trabalho quando cumprida em regime de plantão de 24 (vinte e quatro) horas terá o número de plantões calculados pela seguinte fórmula:

I – Número de plantões = Jornada semanal x 4,2857 / 24

CAPÍTULO III

DA INTEGRAÇÃO E ENQUADRAMENTO

Art. 32 - A integração dos servidores ocorrerá em conformidade com o art. 11º e seus respectivos incisos.

Parágrafo Único. No processo de enquadramento, observar-se-á correlação existente entre o cargo ocupado em data anterior à vigência desta lei e o cargo do plano.

Art. 33 - Para os concursados, empossados a partir da promulgação desta lei, aplicar-se-á o nível de vencimento inicial para o cargo e classe correspondente à função a que se candidatou.

Art. 34 - Os atuais titulares de cargos de provimento efetivo serão primeiramente enquadrados, neste Plano de Cargos, Carreira e Salários na carreira conforme disposto no artigo 10 e anexo II, mediante contagem de tempo de efetivo exercício na carreira, apurado até a data da publicação da presente Lei no Diário Oficial do Município, sendo que o tempo de efetivo exercício no cargo corresponderá à referência do nível no qual o cargo foi enquadrado.

Parágrafo Único - O enquadramento previsto neste artigo será realizado exclusivamente para fins de integração do profissional da saúde nas carreiras de que trata esta lei.

Art. 35 - Os certificados apresentados para enquadramento inicial e/ou evolução na carreira não poderão ser reapresentados, exceto para fins de concurso público, sob pena de nulidade do ato administrativo que concedeu a evolução indevida na carreira.

CAPÍTULO IV

DA GRADE SALARIAL

Art. 36 - Os valores fixados para o vencimento base dos cargos propostos por este Plano, foram pactuados pelos segmentos que compõem a Comissão de elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCCS, mediante prévia pesquisa de mercado e piso salarial de categorias profissionais que compõem estes cargos.

Art. 37 - Ficam instituídas as grades salariais das carreiras do Quadro dos Profissionais da Saúde, compreendendo as classes, referências e os valores constantes do Anexo II, desta lei.

§ 1º - Na composição das Grades Salariais, observar-se-á, sempre, no mínimo, o percentual de 3% existente entre o valor de cada referência e a que lhe for imediatamente subsequente e o percentual conforme artigo 18 entre os níveis.

§ 2º - Os valores das grades salariais serão reajustados a partir de janeiro de cada ano, sofrendo as correções e valorizações concedidas aos servidores municipais sempre na mesma data, nos termos da legislação específica.

§ 3º - Quando da elaboração do Plano Plurianual (PPA), da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e da Lei Orçamentária Anual (LOA) conterão, obrigatoriamente, a

previsão dos reajustes das grades salariais a serem concedidos anualmente.

TÍTULO VIII

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS

Art. 38 - A implantação do plano de que trata esta lei, far-se-á em três etapas, em conformidade com o que segue:

I – O enquadramento inicial dos servidores na presente lei dar-se-á de acordo com o Anexo II, com base na escolaridade exigida no cargo que o servidor ocupar na data da vigência desta lei.

II – O enquadramento dos servidores na Referência correspondente de acordo com a progressão por antiguidade.

III – A implementação da Promoção por qualificação profissional, de acordo com os títulos/certificados apresentados a partir da data da vigência desta lei.

Art. 39 – Os servidores contemplados com Gratificação por Especialização conforme artigo 1º do Decreto nº 9104, de 10 de maio de 2005, terão os percentuais de gratificação substituídos pelos percentuais conforme Art. 18, § 1º.

TÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 40 - Ficam asseguradas as acumulações de cargos da presente lei, desde que atendam às normas estabelecidas no artigo 37, inciso XVI da Constituição Federal.

Art. 41 - Aplica-se esta lei aos servidores inativos e pensionistas que possuíam cargos específicos da área de saúde contemplados por este plano, mediante opção junto ao Instituto de Previdência Municipal de Vilhena (IPMV).

§ 1º - Os proventos dos servidores aposentados serão reajustados conforme reajuste salarial da classe à qual pertenciam segundo o que rege a Constituição Federal;

§ 2º - O Instituto de Previdência Municipal de Vilhena (IPMV) e a Secretaria Municipal da Administração em parceria com o setor de Gestão do Trabalho, Educação na Saúde e Representação Sindical dos Servidores, estão incumbidos de realizar as revisões, refixações de proventos e seus respectivos encaminhamentos, anualmente, a contar da vigência desta Lei.

Art. 42 - Pelo princípio Constitucional da isonomia e em razão dos concursos públicos por meio dos quais foram admitidos, ficam os Especialistas em Saúde relacionados no Anexo I, que prestam serviços junto às demais Secretarias Municipais enquadrados na grade salarial de especialistas em saúde apenas para efeito de salário base, não fazendo parte do plano de Cargos Carreira e Salários da Secretaria Municipal de Saúde, ficando excluídas as

demais vantagens.

Parágrafo Único. Após aprovação do plano de Cargos, Carreira e Salários da Administração, que englobará servidores das demais Secretarias Municipais, exceto para os cargos já contemplados nos Planos da Secretaria de Saúde e da Secretaria da Educação, os servidores das áreas citadas no “caput” deste artigo, deixarão a grade de Especialistas da Saúde, vindo a integrar o futuro plano.

Art. 43 - Somente serão admitidos servidores para os cargos de Especialistas em Saúde Nível I (ES-I) na Secretaria Municipal de Saúde através de concurso público específico para área de saúde.

Parágrafo Único. As transferências de servidores de outras Secretarias para a Secretaria Municipal de Saúde, pertencente aos cargos de Especialistas em Saúde Nível I (ES-I) serão realizadas após provas, avaliação de aptidão e pontuação de títulos da área da saúde, de acordo com o regulamento específico, se houver vaga e interesse.

Art. 44 - A Secretaria Municipal de Saúde poderá instituir programa de premiação de incentivo à produtividade que será instituído por lei.

Art. 45 - Nenhum servidor abrangido por esse Plano de Cargos, Carreira e Salários, ficará com vencimentos inferiores aos recebidos no último mês anterior à vigência desta lei, sendo incorporadas as eventuais diferenças a título de vantagem pessoal.

Parágrafo Único. As remunerações obtidas a título de vantagem pessoal adquiridas anteriormente a esta Lei e as previstas neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários serão reajustados no mesmo índice de correção anual atribuído à grade salarial deste plano, de acordo com a legislação específica.

Art. 46. - A Comissão de Gestão deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, foi instituída pelo DECRETO Nº 40.200/2017, com a finalidade de elaborar, orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo único. A Comissão instituída pelo DECRETO citado acima, composta paritariamente, pelo Município de Vilhena, sendo:

I – 07 (sete) representantes do SINDSUL – Sindicato dos Servidores Municipais do Cone Sul de Rondônia:

- a -** Wanderley Ricardo Campos Torres
- b –** Luis Antonio de Oliveira
- c –** Luciana Edineia Negri Coelho
- d –** Edna dos Reis Barbosa
- e –** Jejiane dos Santos Silva Souza
- f –** Ana Luiza Gonçalves Ribeiro
- g –** Roseli do Prado

II - 04 (quatro) representantes da Secretaria Municipal de Saúde – SEMUSA:

a – Jâneo Marques Vieira de Souza

b – Sandra Alves Batista

c – Luciana Bastos Florentino

d – Susiane Bonfim Martins Costa

Art. 47 - As despesas decorrentes desta lei ocorrerão por conta das dotações do Orçamento Geral do Município, suplementadas, se necessário.

Art. 48 - As omissões desta lei serão supridas pelo Estatuto do Servidor Público do Município de Vilhena.

Art. 49 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas as disposições em contrário.

Vilhena, 06 de julho de 2017

ANEXO I

QUADRO DE CARGOS DO PLANO DE CARGO, CARREIRA E SALÁRIO		
Cargo Atual	Grupo Ocupacional	Classe enquadrada
Agente rural de saúde	Apoio Operacional e Serviços Diversos- ASD 500	A
Auxiliar de laboratório	Apoio Operacional e Serviços Diversos- ASD 500	B
Auxiliar de Radiologia		
Agente de saúde pública		
Auxiliar de Farmácia e Almojarifado		
Auxiliar em saúde bucal		
Auxiliar de saneamento		
Auxiliar de enfermagem	Apoio Técnico e Administrativo – ATA 400	C
Técnico em Administração Hospitalar	Apoio Técnico e Administrativo – ATA 400	D
Técnico em enfermagem		
Técnico em saúde bucal		
Técnico em laboratório de análises clínicas		
Técnico em radiologia		
Técnico em imobilização ortopédica		
Técnico em patologia clínica		
Fiscal de Vigilância Sanitária	Tributação, Arrecadação e Fiscalização – TAF 200	F
Naturólogo	Atividades de nível Superior – ANS 100	G
Biomédico	Atividades de nível Superior – ANS 100	J
Bioquímico		
Cirurgião dentista		
Enfermeiro		
Educador Físico		
Farmacêutico		
Fisioterapeuta		
Fonoaudiólogo		
Nutricionista		
Psicólogo		
Terapeuta Ocupacional		
Assistente Social		
Médico Veterinário	Atividades de nível Superior – ANS 100	L
Médico	Atividades de nível Superior – ANS 100	Q

ANEXO I
COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

GRUPOS OCUPACIONAIS	CARGOS
Grupo Ocupacional Atividades de	
Nível Superior – ANS 100	Analista de Sistemas
	Arquiteto
	Assistente Social
	Contador
	Economista
	Engenheiro Agrônomo
	Engenheiro Civil
	Médico Veterinário
	Nutricionista
	Psicólogo
	Engenheiro Eletricista
	Administrador de Empresas
	Biólogo
	Engenheiro Ambiental
	Engenheiro de Tráfego
	Engenheiro Sanitarista
	Geólogo
	Jornalista
	Químico
	Turismólogo
	Zootecnista
	Educador Físico
Grupo Ocupacional Tributação, Arrecadação e	
Fiscalização – TAF 200	Fiscal de Obras e Posturas
	Fiscal Tributário
	Fiscal de I.T.B.I.
	Fiscal de Meio Ambiente
Grupo Ocupacional Apoio Técnico Administrativo	
- ATA 400	
	Chapeador
	Desenhista
	Eletricista de Viaturas e Equipamentos
	Mecânico Geral
	Mestre de Obras
	Operador de Maquinas Leves
	Operador de Motoniveladora
	Operador de Pá-carregadeira
	Operador de Retroescavadeira
	Operador de Trator de Esteira
	Programador de VT
	Técnico em Agropecuária
	Técnico em Contabilidade
	Técnico em Edificações
	Técnico em Laboratório de Solo
	Topógrafo
	Soldador (L C 043/2001)
	Torneiro Mecânico (LC 43/2001)

	Motorista de Viaturas Pesadas
	Técnico em Telecomunicações
	Técnico de Meio Ambiente
	Técnico em Laboratório de Ciências Agrárias
Grupo Ocupacional Apoio Operacional e Serviços Diversos - ASD 500	
	Auxiliar Mecânico
	Borracheiro
	Carpinteiro
	Cinegrafista
	Coveiro
	Eletricista Predial
	Encanador Hidro Sanitário
	Fotógrafo
	Motorista de Viaturas Leves
	Cozinheira (L C 085/2003)
	Pedreiro
	Pintor
	Serviços Gerais
	Telefonista
	Vigia
	Operador de Som (L C 043/2001)
	Costureira

ANEXO II

LINHAS DE TRANSPOSIÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR – ANS 100

SITUAÇÃO ATUAL	
CATEGORIA FUNCIONAL	ÓRGÃO
Analista de Sistemas	DIVERSOS
Arquiteto	SEMPPLAN/SEMTER
Assistente Social	SEMUS/SEMAS
Contador	DIVERSOS
Economista	SEMFAZ/SEMPPLAN
Engenheiro Agrônomo	SEMTER/SEMMA/SEMAGRI
Engenheiro Civil	DIVERSOS
Médico Veterinário	SEMUS/SEMAGRI
Nutricionista	SEMUS/SEMD/SEMAS
Psicólogo	SEMUS/SEMAS/SEMD
Engenheiro Eletricista	SEMPPLAN/SEMOSP
Administrador de Empresas	SEMTIC/CGM
Biólogo	SEMMA
Engenheiro Ambiental	SEMMA
Engenheiro de Tráfego	SEMTRAN
Engenheiro Sanitarista	SEMAS
Geólogo	SEMMA
Jornalista	SEMCOM
Químico	SEMAGRI/SEMMA
Turismólogo	SEMMA/SEMTIC
Zootecnista	SEMMA
Educador Físico	SEMUS/SEMAS/SEMEC

GRUPO OCUPACIONAL: TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO TAF 200

SITUAÇÃO ATUAL	
CATEGORIA FUNCIONAL	ÓRGÃO
Fiscal de Obras e Posturas	SEMPPLAN
Fiscal Tributário	SEMFAZ
Fiscal de I.T.B.I	SEMTER
Fiscal de Meio Ambiente	SEMMA

**GRUPO OCUPACIONAL: APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO -
ATA 400**

SITUAÇÃO ATUAL	
CATEGORIA FUNCIONAL	ÓRGÃO
Chapeador	SEMOSP
Desenhista	DIVERSOS
Eletricista de Viaturas e Equipamentos	SEMOSP
Mecânico Geral	SEMOSP
Mestre de Obras	SEMOSP
Operador de Maquinas Leves	SEMOSP/SEMAGRI
Operador de Motoniveladora	SEMOSP/SEMAGRI
Operador de Pá Carregadeira	SEMOSP/SEMAGRI
Operador de Retroescavadeira	SEMOSP/SEMAGRI
Operador de Trator de Esteira	SEMOSP/SEMAGRI
Programador de VT	SEMCOM
Técnico em Agropecuária	SEMTER/SEMAGRI/SEMMA
Técnico em Contabilidade	DIVERSOS
Técnico em Edificações	SEMPPLAN
Técnico em Laboratório de Solos	SEMOSP
Topógrafo	SEMTER
Soldador	SEMOSP
Torneiro Mecânico	SEMOSP
Motorista de Viaturas Pesadas	DIVERSOS
Técnico em Telecomunicações	SEMAD
Técnico em Meio Ambiente	SEMMA
Técnico em Laboratório de Ciências Agrárias	SEMAGRI

**GRUPO
OCUPACIONAL: APOIO OPERACIONAL E SERVIÇOS DIVERSOS -
ASD 500**

SITUAÇÃO ATUAL	
CATEGORIA FUNCIONAL	ÓRGÃO
Auxiliar Mecânico	SEMOSP
Borracheiro	SEMOSP
Carpinteiro	SEMOSP/SEMAD
Cinegrafista	SEMCOM

Coveiro	SEMOSP
Eletricista Predial	DIVERSOS
Encanador Hidro Sanitário	SEMOSP
Fotógrafo	SEMCOM
Motorista de Viaturas Leves	DIVERSOS
Pedreiro	SEMOSP/SEMAD
Pintor	SEMOSP
Serviços Gerais	DIVERSOS
Telefonista	DIVERSOS
Vigia	DIVERSOS
Operador de Som	SEMED/GABINETE
Cozinheira	SEMUS/SEMAS
Costureira	SEMUS/SEMAS/SEMED

ANEXO III				
HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS				
GRUPO OCUPACIONAL: ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS 100				
CARGO	QUANT	CÓDIGO	CLASSE	REFERENCIA SALARIAL INICIAL
Biomédico	04	ANS-106	J	I
Bioquímico	15	ANS-107	J	I
Cirurgião Dentista	15	ANS-108	J	I
Enfermeiro	143	ANS-111	J	I
Farmacêutico	09	ANS-114	J	I
Fisioterapeuta	17	ANS-115	J	I
Fonoaudiólogo	11	ANS-116	J	I
Médico	115	ANS-117	Q	I
Nutricionista	09	ANS-120	J	I
Naturólogo	02	ANS-130	G	I
Terapeuta Ocupacional	06	ANS-135	J	I
GRUPO OCUPACIONAL: TRIBUTAÇÃO, ARRECADAÇÃO E FISCALIZAÇÃO-TAF 200				
CARGO		CÓDIGO	CLASSE	REFERENCIA SALARIAL INICIAL
Fiscal de Vigilância Sanitária	20	TAF-202	F	I
GRUPO OCUPACIONAL: APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO - ATA 400				
CARGO	QUANT	CÓDIGO	CLASSE	REFERENCIA SALARIAL INICIAL
Técnico em Administração Hospitalar	05	ATA-416	D	I
Técnico em Enfermagem	164	ATA-420	D	I
Técnico em Saúde Bucal	15	ATA-421	D	I
Técnico em Laboratório de Análise Clínica	10	ATA-422	D	I
Técnico em Radiologia	15	ATA-424	D	I
Auxiliar de Enfermagem	135	ATA-429	C	I
Técnico em Imobilização Ortopédica	05	ATA-431	D	I
Técnico em Patologia Clínica	03	ATA-433	D	I
GRUPO OCUPACIONAL: APOIO OPERACIONAL E SERVIÇOS DIVERSOS-ASD 500				
CARGO	QUANT	CÓDIGO	CLASSE	REFERENCIA SALARIAL INICIAL
Agente Rural de Saúde	25	ASD-501	A	I
Auxiliar de Laboratório	15	ASD-504	B	I
Auxiliar de Radiologia	10	ASD-506	B	I
Agente de Saúde Pública	30	ASD-527	B	I
Auxiliar de Farmácia e Almoxarifado	10	ASD-528	B	I
Auxiliar de Saneamento	10	ASD-529	B	I
Auxiliar em Saúde Bucal	10	ASD-534	B	I

ANEXO III
QUADRO DE VAGAS DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E
SALÁRIOS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS (LEI PRÓPRIA)
DESTINADAS À LOTAÇÃO PELA SECRETARIA MUNICIPAL DE
SAÚDE.

HIERARQUIZAÇÃO DOS CARGOS

GRUPO OCUPACIONAL: ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS 100

CARGO	QUANT	CÓDIGO	CLASSE	REFERENCIA SALARIAL INICIAL
Analista de Sistemas	-	ANS-102	G	I
Assistente Social	-	ANS-104	J	I
Contador	-	ANS-109	K	I
Engenheiro Civil	-	ANS-113	L	I
Médico Veterinário	-	ANS-119	L	I
Psicólogo	-	ANS-121	J	I
Educador Físico	-	ANS-134	J	I

GRUPO OCUPACIONAL: APOIO TÉCNICO E ADMINISTRATIVO - ATA 400

CARGO	QUANT	CÓDIGO	CLASSE	REFERENCIA SALARIAL INICIAL
Agente Administrativo	-	-	-	-
Desenhista	-	ATA-403	D	I
Técnico em Contabilidade	-	ATA-418	D	I
Técnico em Informática	-	-	-	-
Motorista de Viaturas Pesadas	-	ATA-430	D	I

GRUPO OCUPACIONAL: APOIO OPERACIONAL E SERVIÇOS DIVERSOS-ASD 500

CARGO	QUANT	CÓDIGO	CLASSE	REFERENCIA SALARIAL INICIAL
Auxiliar Administrativo	-	-	-	-
Eletricista Predial	-	ASD-512	B	I
Motorista de Viaturas Leves	-	ASD-518	B	I
Serviços Gerais	-	ASD-524	A	I
Telefonista	-	ASD-525	B	I
Vigia	-	ASD-526	A	I
Cozinheira	-	ASD-531	A	I
Costureira	-	ASD-532	A	I

ANEXO II

LEI COMPLEMENTAR _____/2017

TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

GRUPOS OCUPACIONAIS	Classe	Nível	REFERÊNCIAS SALARIAIS													
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
A	A	I	1.275,76	1.314,03	1.353,45	1.394,06	1.435,88	1.478,96	1.523,32	1.569,02	1.616,09	1.664,58	1.714,51	1.765,95	1.818,93	
		II - 15%	1.467,12	1.511,14	1.556,47	1.603,17	1.651,26	1.700,80	1.751,82	1.804,38	1.858,51	1.914,26	1.971,69	2.030,84	2.091,77	
		III - 20%	1.530,91	1.576,84	1.624,14	1.672,87	1.723,05	1.774,75	1.827,99	1.882,83	1.939,31	1.997,49	2.057,42	2.119,14	2.182,71	
		IV - 30%	1.658,49	1.708,24	1.759,49	1.812,27	1.866,64	1.922,64	1.980,32	2.039,73	2.100,92	2.163,95	2.228,87	2.295,74	2.364,61	
		V - 40%	1.786,06	1.839,65	1.894,84	1.951,68	2.010,23	2.070,54	2.132,65	2.196,63	2.262,53	2.330,41	2.400,32	2.472,33	2.546,50	
		VI - 50%	1.913,64	1.971,05	2.030,18	2.091,09	2.153,82	2.218,43	2.284,99	2.353,54	2.424,14	2.496,87	2.571,77	2.648,93	2.728,39	
S	Apoio operacional e serviços diversos	A	I	1.275,76	1.314,03	1.353,45	1.394,06	1.435,88	1.478,96	1.523,32	1.569,02	1.616,09	1.664,58	1.714,51	1.765,95	1.818,93
			II - 15%	1.467,12	1.511,14	1.556,47	1.603,17	1.651,26	1.700,80	1.751,82	1.804,38	1.858,51	1.914,26	1.971,69	2.030,84	2.091,77
			III - 20%	1.530,91	1.576,84	1.624,14	1.672,87	1.723,05	1.774,75	1.827,99	1.882,83	1.939,31	1.997,49	2.057,42	2.119,14	2.182,71
			IV - 30%	1.658,49	1.708,24	1.759,49	1.812,27	1.866,64	1.922,64	1.980,32	2.039,73	2.100,92	2.163,95	2.228,87	2.295,74	2.364,61
			V - 40%	1.786,06	1.839,65	1.894,84	1.951,68	2.010,23	2.070,54	2.132,65	2.196,63	2.262,53	2.330,41	2.400,32	2.472,33	2.546,50
			VI - 50%	1.913,64	1.971,05	2.030,18	2.091,09	2.153,82	2.218,43	2.284,99	2.353,54	2.424,14	2.496,87	2.571,77	2.648,93	2.728,39
D	B	I	1.300,00	1.339,00	1.379,17	1.420,55	1.463,16	1.507,06	1.552,27	1.598,84	1.646,80	1.696,21	1.747,09	1.799,50	1.853,49	
		II - 15%	1.495,00	1.539,85	1.586,05	1.633,63	1.682,64	1.733,11	1.785,11	1.838,66	1.893,82	1.950,64	2.009,15	2.069,43	2.131,51	
		III - 20%	1.560,00	1.606,80	1.655,00	1.704,65	1.755,79	1.808,47	1.862,72	1.918,60	1.976,16	2.035,45	2.096,51	2.159,40	2.224,19	
		IV - 30%	1.690,00	1.740,70	1.792,92	1.846,71	1.902,11	1.959,17	2.017,95	2.078,49	2.140,84	2.205,07	2.271,22	2.339,36	2.409,54	
		V - 40%	1.820,00	1.874,60	1.930,84	1.988,76	2.048,43	2.109,88	2.173,18	2.238,37	2.305,52	2.374,69	2.445,93	2.519,31	2.594,88	
		VI - 50%	1.950,00	2.008,50	2.068,76	2.130,82	2.194,74	2.260,58	2.328,40	2.398,25	2.470,20	2.544,31	2.620,64	2.699,26	2.780,23	
A	Apoio Técnico e Administrativo	C	I	1.300,00	1.339,00	1.379,17	1.420,55	1.463,16	1.507,06	1.552,27	1.598,84	1.646,80	1.696,21	1.747,09	1.799,50	1.853,49
			II - 15%	1.495,00	1.539,85	1.586,05	1.633,63	1.682,64	1.733,11	1.785,11	1.838,66	1.893,82	1.950,64	2.009,15	2.069,43	2.131,51
			III - 20%	1.560,00	1.606,80	1.655,00	1.704,65	1.755,79	1.808,47	1.862,72	1.918,60	1.976,16	2.035,45	2.096,51	2.159,40	2.224,19
			IV - 30%	1.690,00	1.740,70	1.792,92	1.846,71	1.902,11	1.959,17	2.017,95	2.078,49	2.140,84	2.205,07	2.271,22	2.339,36	2.409,54
			V - 40%	1.820,00	1.874,60	1.930,84	1.988,76	2.048,43	2.109,88	2.173,18	2.238,37	2.305,52	2.374,69	2.445,93	2.519,31	2.594,88
			VI - 50%	1.950,00	2.008,50	2.068,76	2.130,82	2.194,74	2.260,58	2.328,40	2.398,25	2.470,20	2.544,31	2.620,64	2.699,26	2.780,23
T	D	I	1.513,43	1.558,83	1.605,60	1.653,77	1.703,38	1.754,48	1.807,11	1.861,33	1.917,17	1.974,68	2.033,92	2.094,94	2.157,79	
		II - 15%	1.740,44	1.792,66	1.846,44	1.901,83	1.958,89	2.017,65	2.078,18	2.140,53	2.204,74	2.270,89	2.339,01	2.409,18	2.481,46	
		III - 20%	1.816,12	1.870,60	1.926,72	1.984,52	2.044,05	2.105,38	2.168,54	2.233,59	2.300,60	2.369,62	2.440,71	2.513,93	2.589,35	
		IV - 30%	1.967,46	2.026,48	2.087,28	2.149,90	2.214,39	2.280,82	2.349,25	2.419,73	2.492,32	2.567,09	2.644,10	2.723,42	2.805,13	
		V - 40%	2.118,80	2.182,37	2.247,84	2.315,27	2.384,73	2.456,27	2.529,96	2.605,86	2.684,03	2.764,56	2.847,49	2.932,92	3.020,91	
		VI - 50%	2.270,15	2.338,25	2.408,40	2.480,65	2.555,07	2.631,72	2.710,67	2.791,99	2.875,75	2.962,02	3.050,89	3.142,41	3.236,68	
A	D	I	1.513,43	1.558,83	1.605,60	1.653,77	1.703,38	1.754,48	1.807,11	1.861,33	1.917,17	1.974,68	2.033,92	2.094,94	2.157,79	
		II - 15%	1.740,44	1.792,66	1.846,44	1.901,83	1.958,89	2.017,65	2.078,18	2.140,53	2.204,74	2.270,89	2.339,01	2.409,18	2.481,46	
		III - 20%	1.816,12	1.870,60	1.926,72	1.984,52	2.044,05	2.105,38	2.168,54	2.233,59	2.300,60	2.369,62	2.440,71	2.513,93	2.589,35	
		IV - 30%	1.967,46	2.026,48	2.087,28	2.149,90	2.214,39	2.280,82	2.349,25	2.419,73	2.492,32	2.567,09	2.644,10	2.723,42	2.805,13	
		V - 40%	2.118,80	2.182,37	2.247,84	2.315,27	2.384,73	2.456,27	2.529,96	2.605,86	2.684,03	2.764,56	2.847,49	2.932,92	3.020,91	
		VI - 50%	2.270,15	2.338,25	2.408,40	2.480,65	2.555,07	2.631,72	2.710,67	2.791,99	2.875,75	2.962,02	3.050,89	3.142,41	3.236,68	

ANEXO II

LEI COMPLEMENTAR /2017

TABELA DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

GRUPOS OCUPACIONAIS	Classe	Nível	REFERÊNCIAS SALARIAIS													
			I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
T A F	Tributação, Arrecadação e Fiscalização	F	I	3.357,27	3.457,99	3.561,73	3.668,58	3.778,64	3.892,00	4.008,76	4.129,02	4.252,89	4.380,48	4.511,89	4.647,25	4.786,66
			III - 20%	4.028,72	4.149,59	4.274,07	4.402,30	4.534,36	4.670,40	4.810,51	4.954,82	5.103,47	5.256,57	5.414,27	5.576,70	5.744,00
			IV - 30%	4.364,45	4.495,38	4.630,25	4.769,15	4.912,23	5.059,59	5.211,38	5.367,72	5.528,76	5.694,62	5.865,46	6.041,42	6.222,66
			V - 40%	4.700,18	4.841,18	4.986,42	5.136,01	5.290,09	5.448,79	5.612,26	5.780,63	5.954,04	6.132,67	6.316,65	6.506,15	6.701,33
			VI - 50%	5.035,91	5.186,98	5.342,59	5.502,87	5.667,96	5.837,99	6.013,13	6.193,53	6.379,33	6.570,71	6.767,84	6.970,87	7.180,00
A N S	Atividades de Nível Superior	G	I	2.657,27	2.736,99	2.819,10	2.903,67	2.990,78	3.080,50	3.172,92	3.268,11	3.366,15	3.467,13	3.571,15	3.678,28	3.788,63
			IV - 30%	3.454,45	3.558,08	3.664,83	3.774,77	3.888,02	4.004,66	4.124,80	4.248,54	4.376,00	4.507,28	4.642,49	4.781,77	4.925,22
			V - 40%	3.720,18	3.831,78	3.946,74	4.065,14	4.187,09	4.312,71	4.442,09	4.575,35	4.712,61	4.853,99	4.999,61	5.149,60	5.304,08
			VI - 50%	3.985,91	4.105,48	4.228,65	4.355,51	4.486,17	4.620,76	4.759,38	4.902,16	5.049,23	5.200,70	5.356,72	5.517,42	5.682,95
		I	I	3.321,59	3.421,24	3.523,87	3.629,59	3.738,48	3.850,63	3.966,15	4.085,14	4.207,69	4.333,92	4.463,94	4.597,86	4.735,79
			II - 30%	4.318,07	4.447,61	4.581,04	4.718,47	4.860,02	5.005,82	5.156,00	5.310,68	5.470,00	5.634,10	5.803,12	5.977,21	6.156,53
			III - 40%	4.650,23	4.789,73	4.933,42	5.081,43	5.233,87	5.390,89	5.552,61	5.719,19	5.890,77	6.067,49	6.249,51	6.437,00	6.630,11
			IV - 50%	4.982,39	5.131,86	5.285,81	5.444,39	5.607,72	5.775,95	5.949,23	6.127,71	6.311,54	6.500,88	6.695,91	6.896,79	7.103,69
		J	I	4.151,99	4.276,55	4.404,85	4.536,99	4.673,10	4.813,29	4.957,69	5.106,42	5.259,62	5.417,41	5.579,93	5.747,33	5.919,74
			II - 30%	5.397,59	5.559,51	5.726,30	5.898,09	6.075,03	6.257,28	6.445,00	6.638,35	6.837,50	7.042,63	7.253,91	7.471,52	7.695,67
			III - 40%	5.812,79	5.987,17	6.166,78	6.351,79	6.542,34	6.738,61	6.940,77	7.148,99	7.363,46	7.584,37	7.811,90	8.046,26	8.287,64
			IV - 50%	6.227,99	6.414,82	6.607,27	6.805,49	7.009,65	7.219,94	7.436,54	7.659,64	7.889,43	8.126,11	8.369,89	8.620,99	8.879,62
L	I	6.692,00	6.892,76	7.099,54	7.312,53	7.531,90	7.757,86	7.990,60	8.230,32	8.477,23	8.731,54	8.993,49	9.263,29	9.541,19		
	II - 30%	8.699,60	8.960,59	9.229,41	9.506,29	9.791,48	10.085,22	10.387,78	10.699,41	11.020,39	11.351,00	11.691,53	12.042,28	12.403,55		
	III - 40%	9.368,80	9.649,86	9.939,36	10.237,54	10.544,67	10.861,01	11.186,84	11.522,44	11.868,12	12.224,16	12.590,88	12.968,61	13.357,67		
	IV - 50%	10.038,00	10.339,14	10.649,31	10.968,79	11.297,86	11.636,79	11.985,90	12.345,47	12.715,84	13.097,31	13.490,23	13.894,94	14.311,79		
Q	I	10.463,03	10.776,92	11.100,23	11.433,24	11.776,23	12.129,52	12.493,41	12.868,21	13.254,25	13.651,88	14.061,44	14.483,28	14.917,78		
	II - 30%	13.601,94	14.010,00	14.430,30	14.863,21	15.309,10	15.768,38	16.241,43	16.728,67	17.230,53	17.747,45	18.279,87	18.828,26	19.393,11		
	III - 40%	14.648,24	15.087,69	15.540,32	16.006,53	16.486,73	16.981,33	17.490,77	18.015,49	18.555,95	19.112,63	19.686,01	20.276,59	20.884,89		
	IV - 50%	15.694,55	16.165,38	16.650,34	17.149,85	17.664,35	18.194,28	18.740,11	19.302,31	19.881,38	20.477,82	21.092,16	21.724,92	22.376,67		