



Sumário

Atos do Chefe do Poder Executivo.....	01
Atos do CMDCA.....	13

Atos do Chefe do Poder Executivo

LEI Nº 006/2019-FORTALEZA DO TABOCÃO 15 DE MAIO DE 2.019.

“AUTORIZA A PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA DO TABOCÃO, A FORMALIZAR TERMO DE COOPERAÇÃO OU PARCERIA COM A DELEGACIA REGIONAL DE POLICIA CIVIL DE GUARAI E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”

O Senhor, WAGNER TEIXEIRA DE FARIAS, PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA DO TABOCÃO, faz saber que o povo de Fortaleza do Tabocão, através de seus representantes na CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES de Fortaleza do Tabocão, Estado do Tocantins aprovaram e ele em seu nome sanciona a seguinte Lei em conformidade com o Autografo de Lei nº 007/2019:

Art 1º - Fica o Município de Fortaleza do Tabocão, através do Poder Executivo, autorizado a celebrar convênio de cooperação com a Delegacia Regional de Polícia Civil de Guaraí, para a gestão associada de serviços públicos, visando à execução de programas de trabalho com a transferência de encargos e serviços.

§ 1º - A disciplina da gestão associada dos serviços públicos entre os entes públicos, com a contrapartida de serviços específicos, bem como as demais cláusulas previstas, a serem firmadas, encontrar-se-á em documento específico para efetivação do convênio (Termo de Cooperação).

Art 2º - As despesas decorrentes da execução da presente Lei correrão à conta de dotações orçamentárias consignadas.

Art. 3º – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Fortaleza do Tabocão, Estado do Tocantins, aos 15 (quinze) dia do mês de Maio do ano de 2.019.

WAGNER TEIXEIRA DE FARIAS

Prefeito Municipal

LEI Nº 007/2019 - FORTALEZA DO TABOCÃO, 15 DE MAIO DE 2.019.

“DISPÕE SOBRE A CRIAR CARGOS NA ESTRUTURA ADMINISTRATIVA DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE FORTALEZA DO TABOCÃO-TO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

O Senhor, WAGNER TEIXEIRA DE FARIAS, PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA DO TABOCÃO, faz saber que o povo de Fortaleza do Tabocão, através de seus representantes na CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES de Fortaleza do Tabocão, Estado do Tocantins aprovaram e ele em seu nome sanciona a seguinte Lei em conformidade ao Autografo de Lei nº 008/2019.

Art. 1º - Fica criado no Quadro de Cargos Comissionados da Estrutura Administrativa do Município os seguintes cargos efetivos.

Nº	CARGO/ FUNÇÃO	SIMBOL/ NVL	VAGAS	SALÁRIO	CH
	Secretaria Municipal de Saúde, Saneamento				
01	Agente Especial de Enfermagem	DAS III	04	2.500,00	40
02	Agente Técnico de enfermagem	DAI- II	02	1.200,00	40
	Secretaria Municipal de Administração				
03	Agente Especial de Transporte	DAI- IV	03	1.500,00	40

Art. 2º. - Está Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Fortaleza do Tabocão, Estado do Tocantins, aos 15 (quinze) dias do mês de Maio do ano de 2.019.



WAGNER TEIXEIRA DE FARIAS

Prefeito Municipal

**LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019 -DE 15 DE MAIO
DE 2019.**

**“INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E
REMUNERAÇÃO - PCCR DOS PROFISSIONAIS DE
SAÚDE, QUE ESPECIFICA E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.”**

FAÇO SABER que a Câmara Municipal de Fortaleza do Tabocão Estado do Tocantins, Aprovaram e eu WAGNER TEIXEIRA DE FARIAS, Prefeito Municipal, no uso de minhas atribuições legais, SANCIONO a seguinte Lei, com base no Autógrafo de Lei nº 009/2019

CAPÍTULO I

Disposições Preliminares

Art. 1º. Fica instituído, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR dos profissionais de saúde.

§ 1º. São alcançados por este PCCR, o profissional efetivo, o efetivo estável, e o estabilizado, seja qual for a sua situação funcional, desde que:

I - não integrem a carreiras instituídas por leis específicas;

II - em efetivo exercício, no âmbito dos órgãos e entidades direta ou indireta, ligadas a saúde pública municipal.

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

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

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

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

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

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

Art. 2º. O quadro de profissionais da saúde municipal obedecerá ao regime jurídico único instituído pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município, para regular as relações de trabalho do município com seus profissionais.

Art. 3º. São princípios norteadores deste PCCR:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II - valorização das conquistas profissionais do profissional de saúde;

III - Incentivo e apoio à qualificação profissional;



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

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

CAPÍTULO II

Conceitos Fundamentais

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

I – cargo: posto de trabalho instituído por lei na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes;

- Função – Conjunto de tarefas, deveres e responsabilidades atribuídas a um servidor, relacionadas à sua profissão e/ou especialidade ou, em sentido mais amplo, a um setor ou órgão;

- Interstício - é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão.

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

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

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

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

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

IV - enquadramento funcional: o ato do chefe do Poder Executivo pelo qual se produz a migração dos ocupantes dos cargos existentes anteriormente à vigência deste PCCR para os cargos por ele instituídos;

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

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

VII - classe: o indicativo da posição horizontal na tabela financeira, representadas por letras maiúscula do alfabeto que, em conjunto com o nível, define o vencimento do profissional;

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

IX - Enquadramento Financeiro dos profissionais em saúde do

Poder Executivo Municipal de Fortaleza do Tabocão - TO é o ato pelo qual se produz a migração da tabela de vencimento vigente anteriormente à esta Lei, para a tabela de vencimento constantes no Anexo III a esta Lei, devendo ser elaborado pela comissão de acompanhamento e referendado com ato do chefe do poder executivo.

a) No ato do enquadramento fica suspenso a contagem de tempo para qualquer benefício contidos no Estatuto de Servidor Lei Complementar 005/2017, tais como tempo de serviços (quinquênio), ficando garantido ao servidor os benefícios alcançados até seu enquadramento, em relação ao cargo efetivo.

b) Para efeito do primeiro enquadramento será levado em consideração a situação do servidor efetivo em 31/12/2018

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

XI - evolução funcional: o avanço do profissional estável ou estabilizado de acordo com as disposições transitórias da Constituição Federal de 1988, para posição salarial superior, decorrente de progressão horizontal e vertical;

XII - desvio de função: exercício da função distinta daquela para a qual o profissional tenha investido mediante concurso.

Parágrafo único. Os conceitos e definições estabelecidos neste PCCR encontram-se em consonância com as regras estabelecidas em leis do Município.

CAPÍTULO III

Disposições Gerais

Seção I

Investidura

Art. 6º. A investidura dar-se-á por prévia aprovação em concurso público de provas e/ou provas e títulos no nível e na classe iniciais dos respectivos cargos.

Seção II

Ingresso

Art. 7º. Os cargos e requisitos para provimento e atribuições genéricas dos profissionais da saúde, além de outros estabelecidos em regulamento próprio ou edital do certame por ocasião do recrutamento, são os constantes no Anexo II deste PCCR.

Seção III

Quadro de Cargos

Art. 8º. O quadro permanente de grupos, cargos e quantitativos dos profissionais da saúde, são os que constam do Anexo I deste PCCR.

Parágrafo único. Os cargos de que trata este artigo estão

associados aos conceitos correspondentes, disciplina ou área de atuação, e atribuições genéricas constantes do Anexo II deste PCCR.

Art. 9º. Observadas as necessidades da saúde pública municipal, outras disciplinas ou áreas de atuação além daquelas estabelecidas do anexo de que trata o parágrafo único do artigo anterior poderão ser oferecidas em concurso público, na conformidade do respectivo instrumento convocatório ou regulamento próprio.

CAPÍTULO IV

Vencimentos, Vantagens e Remunerações

Art. 10. A política salarial aplicável aos Profissionais da Saúde Municipal obedecerá aos seguintes princípios, entre outros:

- I - fixação e alteração dos vencimentos por lei específica;
- II - irredutibilidade dos vencimentos nos termos do inciso XV, do art. 37, da Constituição Federal.

Parágrafo único – A alteração dos valores dos vencimentos de que trata o “caput” deste artigo observará os seguintes critérios:

- I - contenção dos gastos com pessoal nos limites previstos na Constituição Federal e leis afins;
- II - vedação de utilização de recursos destinados a investimentos, para o pagamento de despesas com pessoal.

Art. 11. O vencimento dos profissionais de que trata este PCCR, é definido pela combinação entre níveis e classes estabelecidos na conformidade da tabela financeira de que tratam o Anexo III deste PCCR, respeitado o teto remuneratório e o subsídio mensal do prefeito.

Parágrafo único. O vencimento inicial dos cargos providos mediante concurso público após a vigência deste PCCR é o que resulta da combinação do nível e classe inicial da tabela financeira.

CAPÍTULO V

Plano de Carreira e do Desenvolvimento Funcional dos

Seção I

Plano de Carreira

Art. 12. Entende-se como plano de carreira, o instrumento de administração de recursos humanos, que visa estabelecer grupos de funções sistêmicas ensejadoras do crescimento profissional e funcional do servidor, pela adição cumulativa de responsabilidade, elevação de hierarquia das relações e complexidade do trabalho, criando motivações e desafios e viabilizando a aplicação de vantagens e benefícios, como resultado da aferição de desempenho do profissional.

Seção II

Evolução Funcional

Subseção I

Disposições Preliminares

Art. 13. A evolução funcional dos Profissionais que integram o quadro de profissionais de saúde de que trata este PCCR, tem por objetivo permitir ao profissional melhorar o seu potencial para o conseqüente reconhecimento do seu mérito, no exercício do cargo efetivo e opera-se por progressão horizontal e vertical.

§ 1º - As progressões serão concedidas da seguinte forma:

- I - 3 (três) anos de efetivo exercício na classe em que se encontra no interstício necessário para a progressão horizontal;
- II - 3 (três) anos de efetivo exercício no nível em que se encontra no interstício necessário para a progressão vertical.

§ 2º. No ano em que coincidir a progressão horizontal e vertical, é garantida ao servidor o recebimento cumulativo das progressões horizontal e vertical.

§ 3º. Aos profissionais de saúde investidos nos correspondentes cargos após a vigência deste PCCR, e que vierem a adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço.

§ 4º. A mudança de uma classe para outra, dar-se-á à base de 3% (três por cento), e a mudança de um nível/padrão para outro, dar-se-á à base de 10 % (dez por cento) na conformidade das respectivas tabelas financeiras.

§ 5º. Aos profissionais investidos nos correspondentes cargos após a vigência deste PCCR, e que vierem a adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante aprovação em estágio probatório.

Subseção II

Progressão Horizontal

Art. 14. Progressão horizontal é a passagem do profissional efetivo estável da classe onde se encontra para a classe imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível. obedecendo ao critério de tempo de serviço, atendido cumulativamente, as seguintes exigências e ser referendado por ato público do chefe do poder executivo;

- I - haver cumprido o estágio probatório;
- II - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;
- III - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem à progressão funcional, nos termos do Estatuto do Servidor Público do Município;
- IV - não esteja em desvio de função;
- V - o servidor que, durante o período não tenha sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, nos termos do Estatuto do Servidor Público do Município;
- VI - 3 (três) anos de efetivo exercício na Classe em que se

encontra

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

Art. 15. Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:

I - as faltas injustificadas que o profissional contar;

II - o tempo da licença:

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

b) para tratamento de interesse particular.

III - o tempo de afastamento:

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

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

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

Parágrafo único. O afastamento de que trata a alínea “c” do inciso III deste artigo, dependerá de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal no interesse da Administração Pública.

Art. 16. A contagem do interstício para fins de progressão horizontal é interrompido e fica suspenso quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a Administração Pública, bem como de ação civil pública por improbidade administrativa e/ou para ressarcimento de danos ao erário.

§ 1º. Reinicia-se a contagem do interstício quando:

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

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

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

Art. 17. Observado o disposto no artigo anterior, a progressão horizontal dar-se-á para a classe sempre imediatamente superior ao que percebia o profissional.

Subseção III

Progressão Vertical

Art. 18. Progressão vertical é a passagem do profissional de saúde efetivo estável ou estabilizado de um nível para outro,

obedecendo aos critérios de tempo de serviço, avaliações periódicas de desempenho e qualificação funcional, atendidas cumulativamente as seguintes exigências e ser referendado por ato público do chefe do poder executivo;

I - haver cumprido o estágio probatório;

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

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

IV - não esteja em desvio de função;

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

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

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

VIII - Ter concluído curso de qualificação e graduação vinculado a sua área de atuação ou comuns às atividades do órgão de lotação, atendidas as seguintes regras, conforme a seguir

a- para os servidores de nível superior que concluírem Especialização (pós graduação) lacto senso, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento);

b - para os servidores de nível superior e/ou especialização que concluírem mestrado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento);

c - para os servidores de nível superior e/ou mestrado que concluírem doutorado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento);

d - para os servidores de nível médio ou médio técnico que concluírem o nível superior ou tecnólogo, com diploma de graduação, reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento);

e - para os servidores de nível fundamental que concluírem o nível médio, com diploma de conclusão de nível médio ou médio técnico, expedido por instituição oficial de ensino reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento);

Subseção IV

Progressão Horizontal por Formação Continuada

Art. 19 - Progressão horizontal por Formação é o acréscimo de 1% (um por cento) do vencimento correspondente a Classe em que o servidor se encontrar, a ser referendado por ato público do chefe do Poder Executivo;

I - participação acumulativa em cursos, seminários, treinamentos, aperfeiçoamentos ou programas de capacitação na área específica em que atuar e cumulativamente com as

atribuições do cargo ocupado, por interesse própria ou por interesse da Administração Pública, durante o interstício de que trata este artigo de pelo menos:

- a) 300 horas para o profissional ocupante do cargo de nível superior;
- b) 300 horas para o profissional ocupante do cargo de nível técnico;
- c) 300 horas para o profissional ocupante do cargo de nível médio, médio técnico;
- d) 300 horas para o profissional ocupante do cargo de nível fundamental completo;

Parágrafo único. A comprovação dos cursos e aperfeiçoamentos nas respectivas áreas específicas ao cargo, ou da função, constantes deste artigo, deverão ser mediante certificados expedidos por instituições, órgãos, ou entidades de idoneidade comprovada, devidamente autorizadas pelos órgãos competentes, constando o conteúdo programático e respectiva carga horária.

Art. 20. Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, descontam-se:

- I - as faltas injustificadas que o profissional contar;
- II - o tempo da licença:

- a) para desempenho de mandato eletivo, salvo se em exercício cumulado da profissão;
- b) para tratamento de interesse particular.

III - o tempo de afastamento:

- a) para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios, exceto de por convênio no âmbito do SUS;
- b) para o exercício de mandato eletivo; salvo se em exercício cumulado da profissão;
- c) para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não.

Parágrafo único. O afastamento de que trata a alínea “c” do inciso III deste artigo, dependerá de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal no interesse da Administração Pública.

Art. 21. A contagem do interstício para fins de progressão vertical é interrompido e fica suspenso quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a Administração Pública, bem como de ação civil pública por improbidade administrativa e/ou para ressarcimento de danos ao erário.

§ 1º. Reinicia-se a contagem do interstício quando:

- I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal ou civil pública, ou do

arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

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

Art. 22. Observado o disposto no artigo anterior, a progressão vertical dar-se-á para o nível sempre imediatamente superior ao que percebia o profissional.

CAPÍTULO VI

JORNADA DE TRABALHO

Art. 23. Os servidores cumprem jornada de trabalho fixada de acordo com as necessidades do exercício das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 horas e observados os limites mínimo e máximo de 6 horas e 8 horas diárias, respectivamente, salvo em regime de plantões acordados entre as partes e de acordo com o interesse público e disponibilidade orçamentária.

§ 1º. O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se ao regime integral e de exclusiva dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração Pública.

§ 2º. Regulamento editado, conforme o caso, pelos Chefes dos Poderes do Município, disciplinará a jornada de trabalho dos titulares de cargo, emprego ou função cujo exercício exija regime de turno ou plantão no interesse da Administração Pública.

§ 3º. Os Chefes dos Poderes do Município, por ato próprio, ficam autorizados a estipularem e distribuírem a jornada de trabalho dos servidores, respectivamente, observado o interesse da Administração e os limites legalmente previstos para cada cargo, emprego ou função.

§ 4º. Os limites mínimos e máximos previstos no caput não se aplicam aos cargos, empregos ou funções cuja jornada esteja determinada em legislação municipal específica.

§ 5º. A definição da jornada de trabalho diferenciada em referência de alguma especialidade específica de função poderá ser regulamentada através de Decreto do Poder Executivo e deverá respeitar as disponibilidades orçamentárias e financeiras do Município;

§ 6º. Para atender à necessidade temporária é permitido carga-horária dobrada, ou composição com fracionamento de carga horária sempre em múltiplo de 10 horas conforme necessidade do serviço e disponibilidade dos profissionais efetivos.

§ 7º. Por interesse dos serviços e em decorrência da natureza do trabalho, poderá ser instituído o sistema de escala, o regime

de compensação horária e o sistema de sobreaviso para os diversos cargos / funções do quadro de carreira da Secretaria.

§8º. A alteração da jornada de trabalho poderá ser feita mediante expressa solicitação do servidor, respeitado o critério de proporcionalidade da remuneração, ficando a cargo do Secretário (a) Municipal da Saúde, de acordo com a conveniência administrativa, conceder a devida autorização, observado o interesse do serviço.

CAPÍTULO VII

Avaliação Periódica de Desempenho

Seção I

Disposições Gerais

Art. 24. Durante todo o período de atividade o servidor público ocupante de cargo que integre o Quadro de Profissionais de Saúde, terá o seu desempenho submetido à Avaliação Periódica de Desempenho (APD), a cada 12 meses, por si próprio e pelos chefes mediatos e imediatos, por servidor indicado pelo avaliando e outro pelo chefe imediato, com a finalidade de:

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

II - instruir os processos de progressão;

III - valorizar o servidor público e reconhecer os melhores desempenhos;

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

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

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

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

Art. 25. A APD terá por base o acompanhamento diário do servidor.

Art. 26. O resultado final da APD é igual à média apurada nas avaliações realizadas pelos avaliadores e na auto avaliação do servidor, ou, quando for o caso, da média aritmética resultante das notas de consenso.

Art. 27. Não será avaliado o servidor no período em que:

I - encontrar-se licenciado:

a) por motivo de doença em pessoa na família, se superior a noventa dias;

b) para atividade política;

c) para o serviço militar;

d) para tratar de interesses particulares.

II - encontrar-se afastado para:

a) ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, e outros Municípios;

b) exercício de mandato eletivo;

c) estudo no Brasil ou no exterior.

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

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

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

Seção II

Processo de Avaliação

Art. 28. Fica instituída a Comissão Paritária de Gestão da Carreira (CPGC), que será composta por 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Saúde; 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração; e 03 (três) representantes indicados pelos servidores; tendo o mesmo número de suplentes para cada representação.

§ 1º. Compete à CPGC:

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

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

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

§ 3º. A indicação de membros pelos servidores deverá observar a seguinte proporcionalidade: 1 (um) servidor de nível superior, 1(um) de nível médio ou Técnico e 01 (um) de nível auxiliar com seus respectivos suplentes.

Art. 29. A APD é estruturada em ciclos anuais, iniciados em 1º de janeiro e encerrados em 31 de dezembro, conforme dispuser em regulamento.

Parágrafo único. A APD será operacionalizada por meio de processo físico ou programa eletrônico que disponibilizará:

I - a relação dos servidores a serem avaliados;

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

III - as orientações gerais e agendamento dos procedimentos;

IV - os formulários utilizados na APD;
V - a planilha para apuração das notas;
VI - a emissão de relatórios;
VIII - as informações que subsidiarão os processos de progressões.

Art. 30. O servidor avaliado, após ser notificado do resultado final de sua avaliação, poderá interpor recurso à comissão competente no prazo de 15 quinze dias úteis, a contar do recebimento da intimação.

Art. 31. Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores componentes do formulário de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados, que após sanadas todas divergências deveram ser publicadas no DOEFT.

Seção III

Garantias do Avaliado

Art. 31. É assegurado ao servidor avaliado:

- I - conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;
- II - acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;
- III - se necessário, manifestar-se aos avaliadores, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho.

Seção IV

Insalubridade e Periculosidade

Art. 32. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas e infecto contagiosa ou com risco de morte fazem jus a um adicional de insalubridade ou de periculosidade, desde que devidamente comprovado por meio do Laudo Técnico das Condições e Ambiente de Trabalho - LTCAT, emitido pelo Técnico de Segurança do Trabalho ou Empresa Especializada em Medicina e Segurança no Trabalho, bem como Laudo Pericial individual, emitido pelo Médico do Trabalho, e levando em consideração as normativas e legislações específicas a serem providenciados pela Secretária Municipal de Saúde.

§1º. Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que estiverem destacadas no Laudo Técnico das Condições e Ambiente de Trabalho – LTCAT, em razão de sua natureza, condições ou métodos de trabalho e, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância estabelecidos por normas reguladoras da esfera federal e nesta Lei.

§2º. O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram

causa à sua concessão

§3º Haverá permanente controle da atividade de servidor em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos.

§4º. Nos trabalhos insalubres executados pelos seus servidores, o Município é obrigado a fornecer-lhes, gratuitamente, equipamentos de proteção à saúde (EPI).

Art. 34. São consideradas atividades e operações insalubres e perigosas as constantes da Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho, destacadas e em Laudo técnico especializado .

§ 1º. O exercício do trabalho em condições de Insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional , calculado sobre o salário mínimo praticado na região, para jornadas de 40 horas semanais.

- 1- Insalubridade Grau mínimo – 10 %
- 2- Insalubridade Grau Médio - 20 %
- 3- Insalubridade Grau Máximo – 40 %

§ 2º. O exercício do trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção do adicional de 30%, incidente sobre o salário nominal, sem acréscimos resultantes de gratificações, prêmios.

- a) Quando da incidência de insalubridade ou periculosidade, o servidor pode optar pelo adicional que lhe for maior, sendo vedada a percepção cumulativa.
- b) Assim como na apuração da Insalubridade os ambientes e funções perigosas serão determinadas por Laudo técnico especializado.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS DO ENQUADRAMENTO

Art. 35. Ficam mantidas neste PCCR as nomenclaturas dos cargos de que dispõe o Anexo I deste PCCR.

Art. 36. Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência deste PCCR, terá como primeira evolução funcional, o tempo de efetivo exercício no cargo até o início da vigência desta lei, tendo como base o interstício de 03 (três) anos por classe, após ter cumprido o estágio probatório tendo como base as regras assim especificadas:

- I - até 03 (três) anos, classe A;
- I - de 03 (três) anos até 06(seis) anos, classe B;
- III - de 06 (seis) anos até 09 (nove) anos, classe C;
- IV - de 09 (nove) anos até 12 (doze) anos, classe D;
- V- de 12 (doze) anos até 15 (quinze) anos, classe E;
- VI - de 15 (quinze) anos até 18 (dezoito) anos, classe F;
- VII - de 18 (dezoito) anos até 21 (vinte um) anos, classe G;
- VIII - de 21 (vinte um) anos até 24 (vinte quatro) anos, classe H;

IX - de 24 (vinte quatro) anos até 27 (vinte sete) anos, classe I;
X - de 27 (dezenove) anos até 30 (trinta) anos, classe J;
XI - de 30 (trinta) anos até 33 (trinta e três) anos, classe K;
XII - de 33 (trinta e três) anos até 36 (trinta e seis) anos, classe L;
XIII - de 36 (trinta e seis) anos até 39 (trinta e nove) anos, classe M.

§ 1º. Após o servidor ter cumprido o estágio probatório, será enquadrado na classe “B”, mediante ato do Chefe do Poder Executivo.

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

I - nível superior, que, na data de entrada em vigor deste PCCR, comprove conclusão de curso de pós-graduação vinculado às atribuições do cargo, é enquadrado no nível II, na conformidade do caput deste artigo;

II - nível técnico, que, na data de entrada em vigor deste PCCR, comprove conclusão de curso de nível superior, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

III - nível médio, que, na data de entrada em vigor deste PCCR, comprove conclusão de curso de Nível Superior, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

IV - nível fundamental, que, na data de entrada em vigor deste PCCR, comprove conclusão de curso de Nível Médio, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

V - nível fundamental incompleto, que, na data de entrada em vigor deste PCCR, comprove conclusão de nível fundamental completo, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo.

§ 3º. Os enquadramentos de que tratam os incisos do parágrafo anterior, aplicam-se a partir da vigência desta Lei, beneficiando o servidor por uma única vez, devendo os cursos apresentados serem na área específica em que atuar o servidor e cumulativamente terem relação com as atribuições do cargo ocupado.

§ 4º. O ocupante de cargo efetivo afastado ou em licença não remunerada, ao reassumir o exercício do cargo é enquadrado segundo o disposto neste artigo.

CAPÍTULO IX

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 37 - Os cargos efetivos e de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

§ 1º - Os cargos de provimento em Comissão e ou de Direção,

e ou de confiança, serão de livre escolha e nomeação do Gestor Municipal, podendo ou não ser por ocupantes de cargos de provimento efetivo, ou servidor do quadro geral.

§ 2º - O Servidor efetivo, no exercício de cargo ou função comissionada, poderá optar pela remuneração do cargo em comissão ou pela percepção da sua remuneração do cargo efetivo, conforme seu enquadramento a qual for maior e mais vantajosa, devendo este se manifestar por escrito junto ao departamento de Recursos Humanos.

Art.38. É assegurado a todos os servidores públicos revisão geral anual de remuneração e subsídio, sempre na mesma data e sem distinção de índices, de acordo inciso X, do art. 37 da Constituição Federal com regulamentação através de lei específica.

§ 1º. Fica instituído o mês de maio de cada ano, a data base para revisão geral anual de todos os servidores públicos do Município de Fortaleza do Tabocão - TO, levando-se em conta o índice apurado nas condições deste artigo como um acordo entre as partes, limites orçamentários e índice de gastos com pessoal.

§ 2º. O índice apurado na data base, para reposição da variação inflacionária e manutenção do poder de compra, será aplicado no Padrão I Referência “A” das tabelas financeiras do ANEXO III de que trata esta Lei, que deverão ser editados a cada alteração de valores, por lei específica.

§ 3º. O município não estará obrigado a conceder os percentuais relativos às perdas inflacionárias aos servidores públicos em geral que, nos últimos 12 meses, foram contempladas com reajuste salarial em percentual que haja superado a desvalorização da moeda, desde que haja expressa previsão na lei específica da revisão geral anual.

§4º Deve ser observado o teto remuneratório para os ocupantes de cargos, funções e empregos públicos, devendo, em razão disso, ser observado o subsídio mensal do prefeito para a definição dos demais vencimentos no âmbito municipal.

Art.39. Aos servidores do PCCR deverão prevalecer, exclusivamente, as normas estabelecidas nesta Lei, não predominando, para nenhum efeito, as normas definidas em planos, classificações e enquadramentos anteriores.

§1º - Serão adequados os direitos e garantias anteriores à vigência desta lei, levando em consideração mudanças de nomenclatura.

§2º- Fica preservada ao servidor público do Município de Fortaleza do Tabocão - TO a garantia legal da irredutibilidade de sua remuneração, de acordo com a carga horaria e função.

Art.40. As despesas com a aplicação desta Lei correm à conta das dotações consignadas no Orçamento Anual do Município de Fortaleza do Tabocão – TO, no Fundo Municipal de Saúde.

Art.41) - Os servidores de que trata esta Lei, submetem-se ao Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza do Tabocão- Tocantins, dito, Lei Complementar nº 005/2017 de 11/12/2017, nas questões não dirimidas nesta matéria legal.

Art.42. O Servidor provido no cargo de agente comunitário de saúde e agente de combate às endemias por meio de processo seletivo ou de concurso público legalmente efetuado por órgão ou ente da administração direta de Fortaleza do Tabocão - TO, é garantido o piso salarial profissional Nacional estabelecido na Lei Federal nº 12.994, de 17 de junho de 2014, e enquadrado no padrão e referência correspondente ao tempo de serviço no cargo atual prestado ao Município de Fortaleza do Tabocão - TO.

Art. 43- Os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de endemias, farão jus ao recebimento do incentivo adicional repassado pelo Ministério da Saúde, no mês de dezembro de cada ano, mediante o cumprimento dos seguintes critérios:

I – redução na incidência do Aedes Aegypti;

II – redução do índice de infestação predial;

III – redução do número de casos de arboviroses;

IV – não estar em desvio de função.

Parágrafo Único – O recebimento do incentivo adicional será pago no mês de janeiro de cada ano diretamente aos Agentes, enquanto perdurar o programa de incentivo do Ministério da Saúde e no valor fixado em Portaria do Ministério da Saúde.

Art. 44.- Considera-se extinta para os servidores atingidos por este Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos, em decorrência da absorção desta nos valores constantes nas tabelas de vencimento criadas nesta Lei Complementar.

Art.45. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, acompanhada dos anexos I, II e III, revogando as disposições em contrário.

GABINETE DO EXCELENTÍSSIMO SENHOR PREFEITO MUNICIPAL DE FORTALEZA DO TABOCÃO, Estado do Tocantins, aos 15 dias do mês de maio do ano de 2019.

WAGNER TEIXEIRA DE FARIAS
PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO I – A LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019, DE 15 DE MAIO DE 2019.
DENOMINAÇÃO DO CARGO, QUANTIDADE E CARGA HORÁRIA DO QUADRO DE PROFISSIONANIS EM SAÚDE DETERMINADO PELA LEI DE ESTRUTURA ADMINISTRATIVA Nº 001/2019

GRUPO I – CNS- CARGO DE NÍVEL SUPERIOR – QUADRO SAÚDE	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
Enfermeiro	4	20
Médico Ambulatorial	2	20
Médico ESF	2	20
Odontólogo	4	20
Farmacêutico	2	20
Psicólogo	1	20
GRUPO II CNMT – CARGO DE NÍVEL MÉDIO TÉCNICO – QUADRO SAÚDE	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
Técnico em Enfermagem	13	40
Técnico em Higiene Dental	1	40
GRUPO III – CNM – CARGO DE NÍVEL MÉDIO – QUADRO SAÚDE	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
Assistente Odontológico	2	40
Fiscal Visa	2	40
Auxiliar de Enfermagem	1	40
GRUPO V – CNFI – CARGO DE NÍVEL FUNDAMENTAL INCOMPLETO – QUADRO SAÚDE	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
Agente Comunitário de Saúde	8	40
Agente Epidemiológico	2	40

ANEXO II – A LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019, DE 15 DE MAIO DE 2019 ATRIBUIÇÕES

GRUPO – I CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR – CNS QUADRO SAÚDE

CARGO	REQUISITO PARA INGRESSO	ATRIBUIÇÕES GERICAS
Enfermeiro	Formação Superior em Enfermagem com Registro Profissional	Prestar serviços em hospitais, unidades sanitárias, ambulatórios e seções de enfermagem; prestar cuidados de enfermagem aos pacientes hospitalizados, aplicar vacinas e injeções; ministrar remédios, responder pela observância das prescrições médicas relativas a pacientes; velar pelo bem-estar físico e psíquico dos pacientes; supervisionar a esterilização do material em salas de operações; auxiliar os médicos nas intervenções cirúrgicas; prestar socorros de urgência; orientar o isolamento dos pacientes; supervisionar os serviços de higienização dos pacientes; providenciar no abastecimento de material de enfermagem; controlar o serviço de alimentação e rouparia; fiscalizar a limpeza das unidades onde estiverem lotados; supervisionar os trabalhos executados pelo pessoal que lhe for subordinado; acompanhar o desenvolvimento contínuo da educação do pessoal de enfermagem; elaborar programas de trabalho referentes à enfermagem; participar de programas de educação sanitária, para enfermeiros, outros grupos profissionais e grupos de comunidade; participar do ensino em escolas de enfermagem ou cursos para auxiliares de enfermagem; participar dos serviços de saúde pública nos diversos setores; apresentar relatórios referentes às atividades sob sua supervisão; executar tarefas afins
Médico Ambulatorial	Formação Superior em Medicina com registro profissional	Planejamento, execução e controle dos procedimentos de diagnósticos e tratamento utilizando recursos de medicina preventiva e terapêutica. Pode atuar em pesquisas e elaboração de laudos e pareceres. Obriga-se ainda às determinações das normas legais pertencentes ao exercício da medicina e do Conselho Regional de Medicina e regulamentos do serviço.
Psicólogo	Formação Superior em Psicologia com registro profissional	Prestar assistência integral à saúde dos usuários de sua área adstrita, utilizando toda a sua capacidade técnica profissional e dos meios propedêuticos, de apoio diagnósticos, terapêuticos existentes e reconhecidos pela comunidade médica científica no modelo mundial, valorizar a relação médico – paciente e médico-família como parte de um processo terapêutico e de confiança; executar Desenvolver ações de assistência integral nas áreas de atenção a criança e ao adolescente, à mulher, ao trabalhador, ao adulto e ao idoso. Executar outras tarefas correlatas determinadas pelo superior imediato
Médico ESF	Formação Superior em Medicina com registro profissional	Prestar assistência integral à saúde dos usuários de sua área adstrita, utilizando toda a sua capacidade técnica profissional e dos meios propedêuticos, de apoio diagnósticos, cirúrgicos e terapêuticos existentes e reconhecidos pela comunidade médica científica no modelo mundial, bem como desenvolver ações no âmbito da Saúde Coletiva, direta ou indiretamente, na busca da promoção da saúde e prevenção das doenças, para conseguir melhor qualidade de vida a população, valorizar a relação médico – paciente e médico-família como parte de um processo terapêutico e de confiança; executar ações básicas de vigilância epidemiológica e sanitária em sua área de abrangência; Desenvolver ações de assistência integral nas áreas de atenção a criança e ao adolescente, à mulher, ao trabalhador, ao adulto e ao idoso, realizando também atendimentos de primeiros cuidados nas urgências e pequenas cirurgias ambulatoriais, entre outros, promover a qualidade de vida e contribuir para que o meio ambiente seja mais saudável, discutir de forma permanente –junto à equipe de trabalho e comunidade – o conceito de cidadania, enfatizando os direitos à saúde e as bases legais os legitimam; Participar do processo de programação e planejamento das ações e da organização do processo de trabalho das unidades de saúde da família; efetuar exames médicos, emitir diagnósticos, prescrever medicamentos e realizar outras formas de tratamento para diversos tipos de enfermidades, aplicando recursos de Medicina; realizar atividades clínicas correspondentes às áreas prioritárias na Atenção Básica, definidas na NPAS 2001; fomentar a criação de grupos de patologias específicas, como de hipertensos de diabéticos, de saúde mental etc.; Encaminhar aos serviços de maior complexidade, quando necessário, garantido a continuidade do tratamento na Unidade de saúde da Família, por meio de um sistema e acompanhamento e de referencia e contra-referencia; Indicar internação hospitalar; verificar e atestar óbito; assumir responsabilidade técnica da Unidade quando solicitado pela Secretaria Municipal de Saúde; Executar outras tarefas correlatas determinadas pelo superior imediato. Profissional da medicina integrante da equipe de Saúde da família para a desenvoltura das atribuições preconizadas neste Programa de saúde da família – PSF, com ajuste através de convênios com demais entes estatais.



ANEXO III A - LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019
TABELA FINANCEIRA DO QUADRO DE PROFISSIONAIS EM SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA DO TABOÃO - TOCANTINS
GRUPO I - CNS: Enfermeiro, Farmacêutico, Odontólogo, Psicólogo com carga horária de 30 h
CLASSE
Padrão Vencimento base "A" "B" "C" "D" "E" "F" "G" "H" "I" "J" "K" "L" "M" "N" "O" "P" "Q" "R" "S" "T" "U" "V" "W" "X" "Y" "Z"
1 Bacharel 3.225,00 3.334,00 3.387,24 3.488,16 3.523,04 3.627,69 3.663,96 3.772,79 3.810,52 3.923,71 3.962,94 4.080,63 4.123,66 4.243,88 4.286,32
2 Especial 3.541,50 3.689,40 3.726,29 3.836,98 3.873,35 3.990,46 4.030,36 4.150,07 4.191,57 4.316,08 4.359,24 4.488,72 4.533,61 4.668,27 4.714,95
3 Mestrado 3.902,23 4.058,34 4.098,92 4.220,67 4.262,88 4.389,50 4.433,40 4.565,08 4.610,73 4.747,68 4.795,16 4.937,59 4.986,97 5.135,09 5.186,45
4 Doutor 4.202,47 4.441,17 4.508,81 4.642,74 4.689,16 4.838,44 4.876,73 5.031,58 5.071,80 5.232,45 5.274,67 5.431,34 5.483,66 5.648,60 5.705,98

Obs: Especialização (Lato Senso) Mestrado (Stricto Senso)

ANEXO III A - LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019
TABELA FINANCEIRA DO QUADRO DE PROFISSIONAIS EM SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA DO TABOÃO - TOCANTINS
GRUPO I - CNS: Enfermeiro, Farmacêutico, Odontólogo, Psicólogo com carga horária de 40 h
CLASSE
Padrão Vencimento base "A" "B" "C" "D" "E" "F" "G" "H" "I" "J" "K" "L" "M" "N" "O" "P" "Q" "R" "S" "T" "U" "V" "W" "X" "Y" "Z"
1 Bacharel 4.300,00 4.472,00 4.516,72 4.650,88 4.697,39 4.836,92 4.885,28 5.030,39 5.080,70 5.231,61 5.283,92 5.440,87 5.495,28 5.658,51 5.715,09
2 Especial 4.730,00 4.919,20 4.968,39 5.115,97 5.167,13 5.320,61 5.373,81 5.533,43 5.588,77 5.754,77 5.812,32 5.984,96 6.044,81 6.224,36 6.286,60
3 Mestrado 5.203,00 5.411,12 5.465,23 5.627,56 5.683,84 5.852,67 5.911,19 6.086,77 6.147,64 6.330,25 6.393,55 6.583,45 6.649,29 6.846,79 6.915,26
4 Doutor 5.723,30 5.952,23 6.011,75 6.190,32 6.252,22 6.437,93 6.502,31 6.695,45 6.762,41 6.963,27 7.032,90 7.241,80 7.314,22 7.531,47 7.606,79

Obs: Especialização (Lato Senso) Mestrado (Stricto Senso)

ANEXO III A - LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019
TABELA FINANCEIRA DO QUADRO DE PROFISSIONAIS EM SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA DO TABOÃO - TOCANTINS
GRUPO II - CNMT: Técnicos de Enfermagem, Técnicos de Higiene Dental com carga horária de 40 h
CLASSE
Padrão Vencimento base "A" "B" "C" "D" "E" "F" "G" "H" "I" "J" "K" "L" "M" "N" "O" "P" "Q" "R" "S" "T" "U" "V" "W" "X" "Y" "Z"
1 Tec. Médio 1.425,00 1.482,00 1.496,82 1.541,28 1.556,69 1.602,93 1.618,96 1.667,05 1.683,72 1.733,73 1.751,07 1.803,08 1.821,31 1.875,20 1.893,95
2 Bacharel 1.567,50 1.630,20 1.646,50 1.691,41 1.712,36 1.763,22 1.779,86 1.833,75 1.852,09 1.907,10 1.926,17 1.983,39 2.003,22 2.062,72 2.083,35
3 Especial 1.724,25 1.793,22 1.811,15 1.864,95 1.883,80 1.939,55 1.958,94 2.017,13 2.037,30 2.097,81 2.118,79 2.181,73 2.203,54 2.269,60 2.291,69
4 Mestrado 1.896,68 1.972,55 1.992,27 2.051,45 2.071,96 2.133,21 2.154,84 2.218,85 2.241,04 2.307,60 2.330,68 2.399,91 2.423,90 2.495,90 2.520,86
5 Doutor 2.086,34 2.169,79 2.191,49 2.258,59 2.279,15 2.346,85 2.370,32 2.440,72 2.465,13 2.538,33 2.563,74 2.639,89 2.666,28 2.745,48 2.772,94

Obs: Especialização (Lato Senso) Mestrado (Stricto Senso)

ANEXO III A - LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019
TABELA FINANCEIRA DO QUADRO DE PROFISSIONAIS EM SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA DO TABOÃO - TOCANTINS
GRUPO II - CNM: Assistente Odontológico, Fiscal de Vigilância Sanitária com carga horária de 40 h
CLASSE
Padrão Vencimento base "A" "B" "C" "D" "E" "F" "G" "H" "I" "J" "K" "L" "M" "N" "O" "P" "Q" "R" "S" "T" "U" "V" "W" "X" "Y" "Z"
1 Tec. Médio 1.210,00 1.258,40 1.270,98 1.308,74 1.321,82 1.361,69 1.374,70 1.415,53 1.429,68 1.472,15 1.486,87 1.531,04 1.546,35 1.592,26 1.608,20
2 Bacharel 1.331,00 1.384,24 1.398,08 1.436,61 1.450,01 1.491,19 1.505,17 1.547,82 1.562,37 1.606,61 1.621,56 1.668,14 1.700,98 1.751,51 1.769,02
3 Especial 1.464,10 1.522,66 1.537,89 1.583,57 1.599,41 1.643,38 1.658,38 1.703,79 1.719,52 1.765,91 1.782,51 1.830,55 1.871,08 1.926,66 1.945,92
4 Mestrado 1.610,51 1.674,93 1.691,88 1.741,93 1.759,33 1.811,60 1.829,72 1.884,07 1.902,91 1.959,43 1.979,03 2.037,81 2.058,19 2.119,32 2.140,51
5 Doutor 1.771,57 1.842,43 1.860,86 1.916,13 1.935,29 1.992,78 2.012,70 2.072,49 2.093,21 2.155,39 2.176,94 2.241,60 2.264,02 2.331,27 2.354,58

Obs: Especialização (Lato Senso) Mestrado (Stricto Senso)

ANEXO III A - LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019
TABELA FINANCEIRA DO QUADRO DE PROFISSIONAIS EM SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA DO TABOÃO - TOCANTINS
GRUPO III - CNM: Agentes Comunitários de Saúde, Agentes Epidemiológicos com carga horária de 40 h
CLASSE
Padrão Vencimento base "A" "B" "C" "D" "E" "F" "G" "H" "I" "J" "K" "L" "M" "N" "O" "P" "Q" "R" "S" "T" "U" "V" "W" "X" "Y" "Z"
1 Tec. Médio 1.250,00 1.300,00 1.313,00 1.352,00 1.365,52 1.406,08 1.420,14 1.462,32 1.476,95 1.520,82 1.536,02 1.581,65 1.597,47 1.644,91 1.661,36
2 Bacharel 1.375,00 1.430,00 1.444,30 1.487,20 1.502,07 1.546,69 1.562,15 1.608,56 1.624,64 1.672,90 1.689,63 1.739,81 1.757,21 1.809,41 1.827,50
3 Especial 1.512,50 1.573,00 1.588,73 1.635,92 1.652,28 1.701,36 1.718,37 1.769,41 1.787,11 1.840,19 1.858,59 1.913,80 1.932,93 1.990,25 2.010,25
4 Mestrado 1.663,75 1.730,30 1.747,60 1.799,51 1.817,51 1.871,49 1.890,21 1.946,35 1.965,82 2.024,21 2.044,45 2.105,17 2.126,23 2.189,38 2.211,28
5 Doutor 1.830,12 1.903,32 1.922,36 1.979,46 1.999,25 2.058,64 2.079,22 2.140,98 2.162,39 2.226,62 2.248,89 2.315,69 2.338,84 2.408,31 2.432,40

Obs: Especialização (Lato Senso) Mestrado (Stricto Senso)

ANEXO III B - LEI COMPLEMENTAR Nº 002/2019
TABELA FINANCEIRA DO QUADRO DE PROFISSIONAIS EM SAÚDE DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA DO TABOÃO - TOCANTINS
GRUPO III - CNM: Auxiliar de Enfermagem, com carga horária de 40 h
CLASSE
Padrão Vencimento base "A" "B" "C" "D" "E" "F" "G" "H" "I" "J" "K" "L" "M" "N" "O" "P" "Q" "R" "S" "T" "U" "V" "W" "X" "Y" "Z"
1 Fundam. 1.890,00 1.923,20 1.934,43 1.968,13 1.979,81 1.934,85 1.922,00 1.963,45 1.976,08 1.931,99 1.937,12 1.966,54 1.980,21 1.421,21 1.435,42
2 Tec. Médio 1.188,00 1.235,52 1.247,88 1.284,94 1.297,79 1.336,54 1.349,70 1.389,79 1.403,69 1.445,38 1.459,84 1.503,20 1.518,23 1.563,33 1.578,96
3 Bacharel 1.306,80 1.359,07 1.372,66 1.413,43 1.427,57 1.469,97 1.484,67 1.528,77 1.544,06 1.589,92 1.605,82 1.653,52 1.670,05 1.719,66 1.736,86
4 Especial 1.437,48 1.494,98 1.509,93 1.554,78 1.570,33 1.616,97 1.633,14 1.681,65 1.698,46 1.748,91 1.766,40 1.818,87 1.837,06 1.891,63 1.910,54
5 Mestrado 1.581,22 1.644,47 1.660,91 1.710,25 1.727,35 1.778,66 1.796,44 1.849,80 1.868,30 1.923,80 1.943,03 2.000,75 2.020,76 2.080,78 2.101,59
6 Doutor 1.739,34 1.808,91 1.827,00 1.881,27 1.900,08 1.956,52 1.976,09 2.034,78 2.055,13 2.116,17 2.137,33 2.200,82 2.222,83 2.288,85 2.311,74

Obs: Especialização (Lato Senso) Mestrado (Stricto Senso)

Atos do CMDCA

RESOLUÇÃO Nº 05/2019/CMDCA.
"DISPÕE SOBRE A PUBLICAÇÃO DA RELAÇÃO DE CANDIDATOS AO PROCESSO DE ESCOLHA DO CONSELHO TUTELAR COM PEDIDO DE INSCRIÇÃO DEFERIDA.

A Comissão Especial instituída pela resolução nº01/2019 de 29 de março de 2019 no uso da atribuição que é conferida e em observância ao cumprimento ao Edital de nº01/2019 de 29 de março que convoca o processo de escolha dos membros do Conselho Tutelar para mandato 2020/2023, e que composto por três fases eliminatórias: inscrição, prova de conhecimento específico e eleições dos candidatos aprovados;

RESOLVE:

Artigo 1º - RESOLVE publicar a relação dos candidatos inscritos com inscrição deferida.

- Ana Célia Lopes Bastos CPF:027951691-69
Camila Vera de Sousa CPF:027099741-50
Elisângela Lima dos Santos CPF: 016604131- 90
Fabrícia Aguiar Borges CPF;004501441-55
Isaias Dias da Silva CPF:040311061-06
Joelma Francisca de Almeida CPF:002722571-25
Karolayne Bernardes dos Santos CPF:067810691-60
Ludimila da Silva CPF:040310521-89
Luzia Claudia Pereira de Araújo CPF: 003266341-26
Luzia Regina Conceição Silva Ribeiro CPF:015790381-82
Marcia Rodrigues dos Santos CPF:030617241-09
Marcos Antonio Lopes de Carvalho CPF:036198301-84
Maria Aparecida Muniz Vieira CPF:009442871-90
Maria Marcia Ferreira de Sousa CPF:914808841-20
Maria Regina Matos da Silva CPF:042533591-75.

Núria Batista Araújo CPF:059615031-86

Rosana de Araújo Madalena CPF:009370381-30

Salma Barbosa Pereira CPF:004801541-11

Simone Helena Marin CPF:189176498-58

Artigo 2º - Esta Resolução entra em vigor na data da sua assinatura, revogada as disposições em contrário.

Fortaleza do Tabocão-TO, 15 de Maio de 2019.

Maria Odete Sousa Silva Guimarães
Presidente do CMDCA.



**Diário Oficial Eletrônico
de Fortaleza do Tabocão -TO**

Criado pela Lei Municipal nº 001/2017
Regulamentado pelo Decreto nº 36/2017

**Wagner Teixeira de Farias
Prefeito**

**Manoel Alves Ferreira Neto
Secretário de Administração**

Editado pela Secretaria de Administração