

Estado do Mato Grosso do Sul
Câmara Municipal de Anaurilândia

<p>PROTOCOLO Câmara Mun. de Anaurilândia Protocolo Nº <u>096, 2022</u> Data <u>03/06/2022</u> <u>[Assinatura]</u> Assinatura do Funcionário</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Requerimento <input type="checkbox"/> Indicação <input type="checkbox"/> Projeto de Lei <input type="checkbox"/> Projeto de Resolução <input type="checkbox"/> Emenda <input type="checkbox"/> Moção</p>	<p>Nº 016/2022</p>
<p>AUTOR: Anderson Umada Monteiro / Celso Alves dos Santos</p>		

Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal
Jorge Soares Santana

Os vereadores que esta subscrevem requerem na forma regimental, seja encaminhado expediente ao Exmo. Senhor Prefeito Municipal, solicitando o encaminhamento a esta Câmara Municipal, Projeto de Lei Complementar que "Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro de Pessoal dos Profissionais em Saúde do Município de Anaurilândia - MS e dá outras providências", de igual teor do Autógrafo de Lei Complementar Nº 034/2016 (cópia em anexo), aprovado por esta Câmara e que foi totalmente vetado pelo chefe do Executivo Municipal em 02/01/2017.

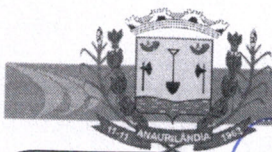
JUSTIFICATIVA

Atendendo o clamor dos servidores da saúde o Executivo Municipal encaminhou a Câmara Municipal projeto de Lei de sua autoria estruturando a carreira dos servidores da saúde no ano de 2016.

O Projeto de Lei recebeu inúmeras emendas dos vereadores melhorando seu teor, tendo sido em seguida aprovado e transformado em autógrafo de lei, encaminhado ao Executivo para sanção.

Ocorre que já havia mudado o chefe da administração e este sem pena, nem dó, emitiu um veto total ao projeto e ao sonho dos servidores da saúde.

A alegação para o veto foi que o mesmo fere o Art. 21 da Lei de Responsabilidade Fiscal, ou seja, aumento de despesa com pessoal nos últimos 180 dias do final do mandato do titular, não levando em conta a jurisprudência do TSE, cuja Resolução Nº 21054/02, estabelece "(...) a aprovação, pela via Legislativa, de proposta de reestruturação de carreira de servidores não confunde com a revisão geral de remuneração e, portanto, não encontra obstáculos na proibição contida no Art. 73, inciso VIII, da Lei Nº 9504, de 1997".



Estado do Mato Grosso do Sul
Câmara Municipal de Anaurilândia

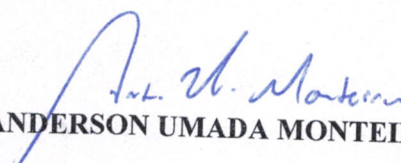
PROTOCOLO Câmara Mun. de Anaurilândia Protocolo Nº <u>096 / 2022</u> Data <u>03/06/2022</u> Assinatura do Funcionário <u>[assinatura]</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Requerimento <input type="checkbox"/> Indicação <input type="checkbox"/> Projeto de Lei <input type="checkbox"/> Projeto de Resolução <input type="checkbox"/> Emenda <input type="checkbox"/> Moção	Nº 016/2022
AUTOR: Anderson Umada Monteiro / Celso Alves dos Santos		

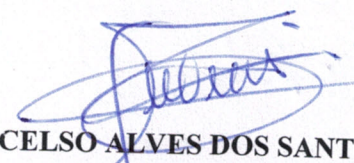
O veto foi mantido pela Câmara Municipal com o placar de 05 (CINCO) votos a favor do veto e 04 (Quatro) votos contrários ao veto.

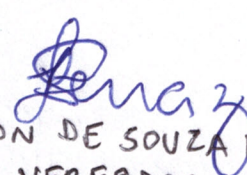
Importante acrescentar que os vereadores daquela Legislatura fizeram compromisso com os servidores da saúde que muito breve o Prefeito mandaria projeto semelhante, sendo que já se passaram mais de 05 (CINCO) anos e o mesmo permanece inerte quanto ao compromisso.

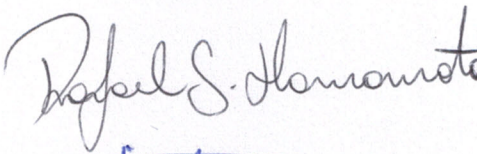
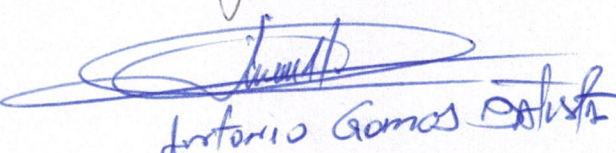
Portanto é de suma importância a aprovação deste requerimento para sanar a injustiça cometida no ano de 2017.

Plenário João José da Silva, 03 de junho de 2022.


DR. ANDERSON UMADA MONTEIRO
VEREADOR


CELSO ALVES DOS SANTOS
VEREADOR


ROBINSON DE SOUZA FERRAZ
VEREADOR



Antonio Gomes

AUTÓGRAFO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 034/2016

“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Quadro de Pessoal dos Profissionais em Saúde do Município de Anaurilândia, e dá outras providências.”.

MARIA APARECIDA FERREIRA DA SILVA,
Presidenta da Câmara Municipal de Anaurilândia, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara aprovou o seguinte:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV para o Quadro de Pessoal dos Profissionais em Saúde, consubstanciado em um conjunto de princípios, normas e conceitos técnicos que regem a administração pública do Município de Anaurilândia, em consonância com o Estatuto do Servidor Público Municipal.

§ 1º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Sistema Único de Saúde no Município de Anaurilândia e na Legislação vigente do Estatuto do Servidor Público Municipal.

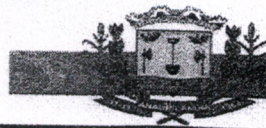
§ 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV é um instrumento de gestão que visa o fortalecimento institucional por meio da regulação, do desenvolvimento e da valorização dos Profissionais em Saúde do Município de Anaurilândia orientado pelos seguintes princípios:

I - da universalidade das carreiras, entendendo-se que todos os profissionais em saúde, que prestam serviços nos diferentes órgãos e instituições municipais serão abrangidos pelo referido Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV;

II - da equivalência dos cargos, compreendendo isto a correspondência deles em todas as funções. Observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;

III - do concurso público de provas ou de provas e títulos, significando este a única forma de acesso à carreira;

IV - da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do servidor do SUS pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento na carreira;



V – da flexibilidade, importando este na garantia de permanente adequação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;

VI – da gestão participativa das carreiras, entendida como garantia da participação dos servidores, por meio de mecanismos legitimamente constituídos, para formular e gerir o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV;

VII – das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV constitui-se em instrumento gerencial da política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VIII – da educação permanente, importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos servidores do Quadro de Pessoal;

IX – da avaliação de desempenho entendida como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

X – do compromisso solidário, compreendendo isto que o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e adequação técnica do profissional as necessidades dos serviços de saúde.

Art. 2º. Para efeito da aplicação desta Lei Complementar, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I – Sistema Único de Saúde - SUS é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público. Inclusas neste conceito estão instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemocomponentes, hemoderivados e equipamentos para a saúde;

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

III – Plano de carreira é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a requalificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

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

V – Cargo público é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades acometidas ao servidor público, criadas por lei, com denominação própria, número certo e remuneração a ser paga pelos cofres públicos;

VI – Vencimento base é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

VII – Remuneração é o vencimento base do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes e temporárias, estabelecidas em lei;

VIII – Referência é a posição distinta na faixa de vencimento dentro de cada nível, identificada pelas letras A, B, C, D, E, F, G e H correspondente ao posicionamento de um ocupante de cargo efetivo, em razão de seu desempenho no tempo de serviço;

IX - Nível é o símbolo identificado por algarismos romanos, dentro de cada classe, quanto ao posicionamento de um ocupante de cargo efetivo, em razão de sua promoção;

- X – Padrão de vencimento é o valor do vencimento dos servidores por nível e referência, conforme tabela de vencimentos, Anexo I;
- XI – Classe é o conjunto de cargos da mesma natureza funcional e semelhante quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade;
- XII - Progressão é a passagem do servidor de uma referência para outra, na mesma classe, mediante os critérios definidos em lei;
- XIII - Promoção é a passagem do servidor de um nível de vencimento para outro, na mesma classe, por mérito, mediante os critérios definidos em lei.

Art. 3º. Para garantir a efetivação desta Lei Complementar, a gestão participativa e o permanente aperfeiçoamento institucional e das carreiras, será instituída e regulamentada, no prazo de 120 (cento e vinte) dias da publicação desta Lei Complementar, uma comissão com composição paritária formada por 03 representantes do governo municipal e de 03 representantes dos servidores.

§ 1º. A indicação dos representantes dos servidores deverá ser incumbência dos servidores integrantes da Comissão Voluntária de Elaboração do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos de Anaurilândia-MS, na sua ausência, por entidades sindicais que representem os servidores.

§ 2º. A participação dos servidores na comissão paritária será considerada como um serviço público relevante.

Art. 4º. Compete à Comissão Paritária:

- I – acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação, implementação e funcionamento do plano de carreiras na forma do regulamento;
- II – propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria do Sistema Único de Saúde.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA E ORGANIZAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 5º. Os cargos ou empregos estruturantes propostos para os Planos de Carreiras dos trabalhadores do SUS, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, informação e comunicação, fiscalização e regulação, vigilância em saúde, produção, perícia, apoio e infra-estrutura, são os seguintes:

- I – Classe de Auxiliar de Saúde – compreende os Cargos das categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino fundamental completo ou incompleto acrescido ou não de curso profissionalizante em saúde;
- II – Classe de Assistente Técnico em Saúde – compreende os Cargos das categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de ensino médio, profissionalizante ou não;
- III – Classe de Especialista em Saúde – compreende os Cargos das categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

§ 1º. Na forma do inciso V do artigo 2º desta Lei Complementar, os cargos serão descritos no Anexo I.

§ 2º. Os padrões de vencimento serão harmonizados da forma seguinte: os vencimentos de início de carreira obedecerão aos níveis de escolaridade e habilitações previstas nas classes I, II e III.

Art. 6º. Os servidores regidos pelo referido plano, somente poderão ser cedidos ou colocados à disposição para outro órgão ou instituição do sistema, em qualquer esfera de governo, desde que seja no âmbito do Sistema Único de Saúde, excepcionalmente para assumir função de confiança.

§ 1º. Em qualquer hipótese, o ônus de sua remuneração será assumido pelo órgão ou instituição cessionária.

§ 2º. Caso o servidor opte por perceber do cedente a remuneração do cargo ou emprego no qual foi por ele investido, o órgão ou entidade cessionária efetuará o reembolso das despesas.

§ 3º. O período da cessão dos servidores será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive para efeitos de avaliação de desempenho.

Art. 7º. As jornadas de trabalho aplicáveis aos trabalhadores do SUS, em quaisquer instâncias, obedecerão ao regime jurídico, salvo disposição mais favorável contida na lei de criação do plano de carreiras ou na lei reguladora do exercício profissional, respeitadas as características loco-regionais e dos processos de trabalho.

CAPÍTULO III
DO DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA
Seção I
Da Promoção Horizontal

Art. 8º. A evolução dos servidores na carreira dar-se-á por meio da promoção horizontal.

Art. 9º. A Promoção Horizontal é a passagem do servidor de uma classe de vencimento base para outra, imediatamente superior, dentro do mesmo nível de vencimento do cargo a que pertence e corresponde ao acréscimo de 5% (cinco por cento) ao vencimento base da classe imediatamente inferior.

I – ter cumprido o estágio probatório;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 05 (cinco) anos de efetivo exercício na referência de vencimento em que se encontre;

III – ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos na média de suas 03 (três) últimas avaliações de desempenho funcional, observadas as normas dispostas nesta Lei Complementar e em regulamento;

IV – não ter sofrido no período pena disciplinar de suspensão, prevista no Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

Art. 10. Caso não alcance o grau mínimo na Avaliação de Desempenho, será conferida ao servidor a prerrogativa de cumprir interstício de mais um ano, para efeito de nova apuração de merecimento.

SEÇÃO II Dos Adicionais

Art.11 O Adicional por Tempo de Serviço será conferido da seguinte maneira:

I - 10% (dez) por cento de adicional por tempo de serviço no primeiro quinquênio e 5% (cinco) por cento nos demais quinquênios, calculado sobre o vencimento base, a cada cinco anos de efetivo exercício no serviço Municipal de Saúde.

SEÇÃO III Das Gratificações

Art. 12 Aos ocupantes de cargos de Coordenação, Gerência de Serviços de Saúde das Unidades de Saúde e Programas do Ministério da Saúde, será concedida **Gratificação de Coordenação Técnica**, com utilização de recursos do Fundo Municipal de Saúde.

Parágrafo Único – A Gratificação de Coordenação Técnica será devida à razão de 30% (trinta por cento) calculados sobre o vencimento base do servidor.

Art. 13 A gratificação de insalubridade será devida à razão de 10% (dez por cento) e 20% (vinte por cento) respectivamente classificados nos graus de insalubridade e a gratificação de periculosidade será de 25% (vinte e cinco por cento) ambos calculados sobre o vencimento base do servidor.

Art. 14 **Gratificação de Periculosidade**, devida ao servidor público municipal que envolvam atividades que envolvam risco de vida, calculados sobre o vencimento base do servidor.

§ 1º - As atividades insalubres serão classificadas em regulamento próprio.

§ 2º - O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

§ 3º - O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 15 Aos servidores municipais ocupantes de cargos efetivos da Secretaria Municipal da Saúde, lotados em unidades de saúde, localizadas em locais considerados de difícil acesso, será concedido uma **Gratificação de Difícil Acesso** especial de 20% (vinte por cento), sobre o vencimento base, conforme aprovado em Lei Municipal Nº 575/2013.

Art. 16 Em razão da profissionalização, será devida ao servidor para cada habilitação acima da exigida para o ingresso no cargo 10% (dez por cento) como **Gratificação de Titulação** até o limite de 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento base do servidor.

CAPÍTULO IV DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL E INSTITUCIONAL

Art. 17 Visando aplicação do conceito de plano de carreira e ao princípio do compromisso solidário será instituído, na forma do regulamento, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias da

publicação desta Lei Complementar, o Plano de Desenvolvimento de Pessoal e Institucional, contendo:

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

§ 1º. O Plano de Desenvolvimento de Pessoal e Institucional constitui instrumento gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais.

§ 2º. O regulamento de que trata este artigo deverá prever:

- I - as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos servidores do Sistema Único de Saúde;
- II - a qualificação dos servidores para o implemento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social;
- III - a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos servidores.

Art.18 O Programa de Qualificação de Pessoal e Institucional conterà os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:

- I - a conscientização do servidor, visando sua atuação no âmbito da função social do Sistema Único de Saúde o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

Art. 19 O Programa de Avaliação de Desempenho Profissional e Institucional constitui-se em processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, avaliação:

- I - das atividades dos servidores;
- II - das atividades dos coletivos de trabalho;
- III - das atividades do órgão ou instituição.

Art. 20 O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando o cumprimento da função social do Sistema Único de Saúde.

Art. 21 Os instrumentos de avaliação de desempenho, na forma do regulamento, serão estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos no Plano de Desenvolvimento de Pessoal e Institucional.

Art. 22. Fica assegurada a revisão anual da Tabela de Remunerações de Cargos em Provimento Efetivo (Anexo II), pelo mesmo índice fixado as demais categorias dos servidores públicos do Município de Anaurilândia, conforme dispõe o art. 37, X, da Constituição Federal.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 23. Os Profissionais de Saúde cumprirão jornada de trabalho de acordo com a carga horária fixada nos respectivos editais de concursos públicos, em razão das atribuições

pertinentes aos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observando o limite máximo de oito horas diárias.

§ 1º. Para efeito de cálculo da carga horária, serão consideradas:

I- para a jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais: 04 (quatro) horas diárias ou 100 horas mensais;

II- para a jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais: 06 (seis) horas diárias ou 150 horas mensais;

III- para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais: 08 (oito) horas diárias ou 200 horas mensais.

§ 2º. Os profissionais de saúde poderão trabalhar em regime especial de trabalho (plantão) diurno e/ou noturno, em atendimento à natureza e necessidade do serviço.

§ 3º. As disposições de que trata o parágrafo anterior serão regulamentadas por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, obedecido em todo caso a jornada mensal máxima de trabalho.

§ 4º. A jornada de trabalho dos Assistentes Sociais e Fisioterapeutas é de 30 (trinta) horas semanais conforme Lei Nº 12.317 / 2010 e Lei Nº 8.856/1994 respectivamente.

Art. 24. O Chefe do Poder Executivo deverá regulamentar o serviço extraordinário, que poderá ser registrado em banco de horas e compensado no mesmo exercício financeiro.

CAPÍTULO VI DO ENQUADRAMENTO

Art.25. Os cargos preexistentes, ocupados e vagos, serão transpostos para o plano de carreiras em conformidade com o que segue:

I – os cargos com exigência de escolaridade até o nível de ensino fundamental completo ou incompleto, em cargos da Classe de Agente Auxiliar em Saúde;

II – os cargos com exigência de escolaridade de ensino médio, em cargos da Classe de Assistente Técnico em Saúde.

III – os cargos com exigência de escolaridade de ensino superior, em cargos ou empregos da Classe de Especialista em Saúde.

§ 1º. O enquadramento será efetivado, no cargo e referência de vencimento de acordo com o tempo de efetivo exercício do servidor, cabendo a área de Gestão de Pessoal a competência para realizar os procedimentos necessários, no prazo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei Complementar.

§ 2º. No processo de enquadramento ficam assegurados, a título de complemento residual de vencimento base, os valores excedentes que componham o atual vencimento do servidor, devendo o referido complemento ser computado para concessão de futuras vantagens percentuais que incidam sobre o vencimento base.

Art. 26. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento, acrescido das vantagens permanentes adquiridas, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 37, inciso XI da Constituição Federal.

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

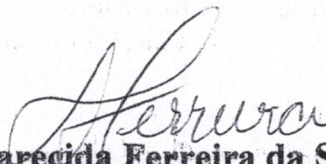
Art. 27. Este plano de carreiras respeitará os direitos instituídos pelas leis reguladoras do exercício de profissões, que não contrariem esta Lei.

Art. 28. Os servidores que se encontrarem na época da implantação desta Lei, em licença qualquer, serão enquadrados por ocasião da retomada ao serviço.

Art. 29. Fica transformado o cargo de Auxiliar de Enfermagem para Técnico em Enfermagem.

Art. 30. Esta Lei entrará em vigor a partir da data de sua publicação, assegurando-se à Prefeitura Municipal o prazo de 120 (Cento e Vinte) dias para implementação do seu conteúdo.

Anaurilândia-MS, 04 de Novembro de 2016.


Maria Aparecida Ferreira da Silva
Presidente da Câmara Municipal de Anaurilândia-MS

ANEXO I

TABELAS DE CORRELAÇÃO DOS CARGOS ANTIGOS ÀS NOVAS CLASSES I, II, III E CORRELAÇÃO DE PADRÃO SALARIAL CONFORME LEI COMPLEMENTAR 014/2010.

CLASSE I – AUXILIAR DE SAÚDE

CARGO	PADRÃO	REQUISITOS	Carga Horária	COEF
Agente Administrativo	I	Ensino Fundamental Completo	40	1
Auxiliar de Laboratório	I	Ensino Fundamental Completo	40	1
Auxiliar de Serviços Gerais	I	Ensino Fundamental Completo	40	1
Motorista	I	Ensino Fundamental Completo	40	1
Recepcionista	I	Ensino Fundamental Completo	40	1

CLASSE II – TÉCNICO EM SAÚDE

CARGO	PADRÃO	REQUISITOS	Carga Horária	COEF
Agente de Controle de Endemias	IV-A	Ensino Médio Completo	40	1
Agente Comunitário de Saúde	IV-A	Ensino Médio Completo e residir na área de atuação	40	1
Agente de Saúde Pública	II	Ensino Médio Completo	40	1
Auxiliar de Consultório Odontológico	II	Ensino Médio Completo	40	1
Fiscal de Vigilância Sanitária	II	Ensino Médio Completo	40	1
Técnico em Enfermagem	II	Ensino Médio Completo	40	1
Técnico em Higiene Dental	II	Ensino Médio Completo	40	1
Técnico em Laboratório	II	Ensino Médio Completo	40	1
Técnico em Radiologia	II	Ensino Médio Completo	40	1

Handwritten signature

CLASSE III – ESPECIALISTA EM SAÚDE

CARGO	PADRÃO	REQUISITOS	Carga Horária	COEF
Assistente Social	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	30	2
Bioquímico	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	40	2
Enfermeiro	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	40	2
Farmacêutico	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	40	2
Fisioterapeuta	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	20	1
			30	2
Fonoaudiólogo	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	40	2
Médico	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	20	1
			40	2
Nutricionista	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	20	1
			40	2
Odontólogo	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	20	1
			40	2
Psicólogo	III	Ensino Superior Completo e registro no Conselho correspondente	40	2


Handwritten signature or initials.

ANEXO II

TABELA DE REMUNERAÇÃO DE CARGO EM PROVIMENTO EFETIVO CONFORME ÚLTIMA TABELA DE VENCIMENTOS BASE DISPOSTA NA LEI 646/2016

Referência	A	B	C	D	E	F	G	H
Padrão da Classe								
I	929,90	976,39	1.025,21	1.076,47	1.130,29	1.186,81	1.246,15	1.308,46
II	1.035,32	1.087,08	1.141,44	1.198,51	1.258,44	1.321,36	1.387,43	1.456,80
III	1.351,31	1.419,11	1.490,06	1.564,57	1.642,79	1.724,93	1.811,18	1.901,74
IV-A	1.108,10	1.163,50	1.221,68	1.282,76	1.346,90	1.414,24	1.484,96	1.559,21

Anaurilândia-MS, 04 de Novembro de 2016.


Maria Aparecida Ferreira da Silva
 Presidente da Câmara Municipal de Anaurilândia-MS