



PREFEITURA DE GOIÂNIA

LEI Nº 7.403 , DE 28 DE DEZEMBRO DE 1994

"Institui o Plano de Carreira dos Servidores Públicos da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Goiânia e dá outras providências".

A CÂMARA MUNICIPAL DE GOIÂNIA APROVA E EU, PREFEITO, SANCIONO A SEGUINTE LEI:

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** - Nos termos do art. 39 da Constituição Federal e do art. 25 da Lei Orgânica do Município, fica instituído o Plano de Carreira dos Servidores Públicos da Função Saúde do Poder Político Municipal.

**Art. 2º** - Este plano de carreira se fundamenta nos princípios constitucionais da Administração Pública, na Função Saúde do Poder Político Municipal, no desenvolvimento e na profissionalização dos servidores, visando qualificá-los e dar eficiência aos serviços públicos oferecidos à população de Goiânia.

**CAPÍTULO II**  
**DA CONCEPÇÃO DA CARREIRA**

**Art. 3º** - Considera-se para efeito desta Lei:



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

- I - FUNÇÃO SAÚDE DO PODER POLÍTICO MUNICIPAL - atividade básica, global e peculiar do Município de Goiânia, visando à compatibilização das atribuições específicas da Secretaria Municipal de Saúde, observados os princípios estabelecidos no artigo 37 da Constituição Federal;
- II - ÁREA DE ATIVIDADE - descrição organizada da Função Saúde do Poder Político Municipal, com seu respectivo órgão, de acordo com os objetivos do governo, visando à prestação de serviços em saúde pública à população;
- III - PLANO DE CARREIRA - conjunto de atribuições, vencimentos e vantagens dos Grupos de Cargos, por função política municipal, organizado em uma única estrutura de níveis, escolaridade e referências de vencimentos, com estágios de complexidades e retribuição crescentes, a serem percorridos pelos servidores;
- IV - SISTEMA DE CARREIRA - diretrizes destinadas à organização dos grupos de cargos públicos de provimento em carreira, de acordo com suas especificidades, correlacionados à respectiva área de atividade, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público;
- V - GRUPOS DE CARGOS - agrupamento de cargos que, por similitude de funções/atribuições, integram uma carreira determinada e identificável segundo as macro-funções do poder político municipal;



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

- VI - CARGO PÚBLICO - conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas aos servidores públicos, previstas na função política municipal, na área de atividade e nas tarefas profissionais, tendo como característica a criação por lei, número certo, denominação própria e remuneração pelo Município;
- VII - NÍVEIS - divisões básicas da carreira, compreendendo as atribuições dos cargos, de acordo com a escolaridade, grau de complexidade das tarefas e tabela de vencimentos;
- VIII - REFERÊNCIA DE VENCIMENTOS - posição do cargo público na tabela de vencimentos dos níveis da carreira, de acordo com a escolaridade e o tempo de serviço;
- IX - PADRÃO FUNCIONAL (PF) - conjunto de referências, no qual o servidor é posicionado em decorrência da especialização, qualificação, aperfeiçoamento e da competência que venha a conseguir através de cursos.
- X - CARGO EM COMISSÃO - cargo público, criado por lei, de livre nomeação e exoneração;
- XI - FUNÇÃO DE CONFIANÇA - conjunto de atribuições especiais afetas a um servidor, às quais não corresponde um cargo ou emprego, de livre designação e dispensa;
- XII - UNIDADE PADRÃO DE VENCIMENTO - valor básico utilizado como referência para a fixação do vencimento de cada cargo efetivo, de acordo com a escolaridade e o nível da carreira;



PREFEITURA DE GOIÂNIA

XIII - SERVIDOR PÚBLICO - pessoa legalmente investida em cargo público.


**Art. 4º** - Os cargos públicos de que tratam esta Lei e suas respectivas escolaridades originar-se-ão da Área de Atividade, decorrente da Função da Saúde do Poder Político Municipal.

**Art. 5º** - A descrição das atribuições do Cargo Público da Saúde, se dará da seguinte maneira:

- I - descrição da finalidade da Função Política Municipal;
- II - descrição das atribuições básicas da Área de Atividade;
- III - descrição das tarefas ou operações das profissões ou da ocupação do servidor.

### CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

**Art. 6º** - O Quadro de Pessoal dos Servidores Públicos da área de Saúde do Município de Goiânia será organizado de acordo com as diretrizes desta Lei, compreendendo:

- I - a carreira;
  - II - o grupo de cargo de provimento efetivo;
  - III - os cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração;
- 



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

IV - as funções de confiança, exercidas por servidores públicos de carreira;

§ 1º - Durante a organização do Quadro de Pessoal serão descritas as atribuições e responsabilidades dos cargos efetivos, fixados os vencimentos iniciais na tabela única e determinados os quantitativos de vagas, observadas as normas previstas em regulamento.

§ 2º - Os cargos em comissão e as funções de confiança não se constituirão em carreiras específicas.

§ 3º - Anualmente, serão fixados em Lei de iniciativa do Poder Executivo os quantitativos de cargos públicos efetivos.

Art. 7º - O Quadro de Pessoal terá uma tabela única de vencimentos para o grupo de cargo da saúde, observada a escolaridade e o nível da carreira.

§ 1º - A tabela única, para os grupos de cargos, será determinada levando-se em consideração a escolaridade exigida e os vencimentos atuais pagos aos servidores públicos municipais.

§ 2º - Constarão, ainda, do Quadro de Pessoal, as tabelas de gratificações dos cargos em comissão e das funções de confiança.

§ 3º - O quantitativo de Unidade Padrão de Vencimento, estabelecidas na tabela única, entre a menor e a maior referência, não poderá ser superior a 10 (dez) vezes.

§ 4º - A diferença relativa entre uma referência de vencimento e a imediatamente superior será constante e não inferior a 2% (dois por cento).



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

§ 5º - Os vencimentos da escolaridade básica, nível I, referência inicial da tabela única serão correspondentes a 10,3773 UPV's.

§ 6º - Sem prejuízo das vantagens de caráter pessoal, o vencimento dos servidores da Função Saúde, não poderá ser inferior ao dos demais servidores da Prefeitura, com o mesmo grau de formação, na referência inicial, com a mesma carga horária, exceto aqueles casos previstos em lei.

Art. 8º - A proporcionalidade de diferença entre as UPV's da referência inicial, nos níveis I, II e III da escolaridade básica para a intermediária será de 60,37% (sessenta vírgula trinta e sete por cento) e da escolaridade intermediária para a superior será de 140,68% (cento e quarenta vírgula sessenta e oito por cento).

Art. 9º - A data-base para correção dos vencimentos será no mês de maio, com negociação para reposição das perdas, no mês de novembro.

**CAPÍTULO IV**  
**DO INGRESSO NA CARREIRA**

Art. 10 - O ingresso na carreira dar-se-á no nível I, na referência 1 (um), no cargo inicial do respectivo grupo de cargos da função política saúde, atendidos os requisitos de escolaridade e habilitação em concurso público de provas e/ou provas e títulos.

Parágrafo único - As provas práticas exigidas para determinados cargos, definidos em regulamento próprio, serão realizadas na mesma etapa da prova escrita.

**PREFEITURA DE GOIÂNIA**

**Art. 11** - Constituem requisitos de escolaridade para o ingresso na carreira:

- I - para a escolaridade superior: diploma de curso superior com habilitação legal no órgão de fiscalização da profissão regulamentada;
- II - para a escolaridade intermediária: certificado de conclusão do curso de segundo grau ou habilitação legal no órgão de fiscalização da profissão regulamentada;
- III - para a escolaridade básica: comprovante de escolaridade com até o primeiro grau ou habilitação legal no órgão de fiscalização da profissão regulamentada.

**Parágrafo Único** - Todo diploma e certificado apresentado pelo servidor deverá ser de escola reconhecida pelos órgãos públicos competentes e por estes devidamente registrados.

**CAPÍTULO V**  
**DA CARREIRA**

**Art. 12** - O Plano de Carreira do Servidor Público da Saúde do Município é composto de:

- I - grupo de cargos por área de atividade, com a denominação dos cargos e a carga horária mensal, prevista no artigo 26 da Lei Complementar nº 11, de 11 de maio de 1992 e no Artigo 4º da Lei nº 7.048 de 30 de dezembro de 1991.
- II - estrutura da carreira, com os níveis e as referências de vencimentos;



PREFEITURA DE GOIÂNIA

- III - descrição do grau de complexidade das atribuições, para cada nível da carreira;
- IV - descrição detalhada de cada cargo, de acordo com o grupo de cargos a que pertença e os pré-requisitos necessários para o ingresso e exercício;
- V - tabela única de vencimentos dos cargos efetivos;
- VI - relação dos cargos em comissão e das funções de confiança, com a lotação, atribuições, responsabilidades e gratificações;
- VII - tabela de correlação dos cargos, com a nova denominação, qualificação ou habilitação do servidor e o cargo anterior;
- VIII - tabela do quantitativo de cargos efetivos.

**Art. 13** - O grupo de cargos que compõem a Função Política Saúde é o seguinte:

- I - Grupo de Cargos da Função Política Saúde.
  - a - Escolaridade Básica - Auxiliar de Saúde;
  - b - Escolaridade Intermediária - Técnico de Saúde;
  - c - Escolaridade Superior - Analista de Saúde
  - d - Escolaridade Superior - Profissional em Saúde

**SEÇÃO ÚNICA  
DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Art. 14** - Definida a Função, o Grupo de Cargos, a Escolaridade

*[Handwritten signature]*





PREFEITURA DE GOIÂNIA

e a Referência, o servidor será enquadrado em um Nível da Carreira correspondente ao grau de complexidade de suas atribuições e tarefas.

**Art. 15** - Haverá três Níveis de Carreira (I, II e III), onde as atribuições e responsabilidades do Grupo de Cargos representarão etapas de desenvolvimento funcional.

**Art. 16** - Dentro de cada Nível da função política saúde haverá três cargos com escolaridades diferentes, a saber:

- I - Cargo de Escolaridade Básica: servidor público com até o primeiro grau completo;
- II - Cargo de Escolaridade Intermediária: servidor público com o segundo grau completo;
- III - Cargo de Escolaridade Superior: servidor público com graduação universitária concluída.

**Art. 17** - As referências de vencimentos serão distribuídas da seguinte forma:

- I - no nível I, 25 referências (de 1 a 25);
- II - no nível II, 15 referências (de 26 a 40);
- III - no nível III, 10 referências (de 41 a 50).

**Art. 18** - Em cada nível da carreira haverá de 1 (um) a 4 (quatro) padrões funcionais em todas as escolaridades, distribuídos da seguinte forma:

- I - no nível I:
  - a - O PF1 vai da referência 3 a 25;

*[Handwritten signature]*



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

- b - O PF2 vai da referência 4 a 25;
- c - O PF3 vai da referência 5 a 25;
- d - O PF4 vai da referência 6 a 25;

## II - no nível II:

- a - O PF2 vai da referência 28 a 40;
- b - O PF3 vai da referência 30 a 40;
- c - O PF4 vai da referência 32 a 42;

## III - no nível III:

- a - O PF3 vai da referência 43 a 50;
- b - O PF4 vai da referência 45 a 50.

**Art. 19** - Em razão da profissionalização e para efeito de posicionamento dentro do padrão funcional correspondente, será devida ao servidor que participar dos cursos uma Gratificação de Titularidade, assim discriminada:

- I - para 60 horas de cursos, 5% sobre o vencimento e posicionamento no PF1;
- II - para 180 horas de cursos, 10% sobre o vencimento e posicionamento no PF2;
- III - para 360 horas de cursos, 20% sobre o vencimento e posicionamento no PF3;
- IV - para 720 horas de cursos ou um Título de Especialização, 25% sobre o vencimento e posicionamento no PF4.

§ 1º - A gratificação de que trata este Artigo não será cumulativa, a maior excluindo a menor.

§ 2º - Para efeito de somatório da carga horária de que



PREFEITURA DE GOIÂNIA

trata o inciso IV, o servidor deverá apresentar, entre outros, um curso de, no mínimo 120 horas.

## CAPÍTULO VI

### DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL E DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

#### SEÇÃO I

##### DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

**Art. 20** - O desenvolvimento funcional permitirá ao servidor ocupante de cargo de carreira a maximização de suas potencialidades e o reconhecimento imediato do mérito pela Administração.

**Art. 21** - O desenvolvimento funcional do servidor se dará mediante movimentação na carreira, através de: Progressão, Elevação, Promoção, Mobilidade e Acesso.

**Art. 22** - O movimento de progressão é o avanço do servidor a cada doze meses de efetivo exercício no cargo, contados da data da sua posse, para a referência de vencimento subsequente.

**Art. 23** - O movimento de elevação é a mudança de padrão funcional no mesmo nível, de acordo com a escolaridade e do preenchimento dos requisitos e condições estabelecidos nesta Lei.

**Art. 24** - O movimento de promoção é a passagem do servidor dentro do mesmo cargo, de um nível para o subsequente, mantendo-se a mesma escolaridade, após dez anos de efetivo exercício em cada nível. A promoção depende, ainda, do curso de qualificação ou aperfeiçoamento profissional de, no mínimo, 160 (cento e sessenta) horas correlato à área de atuação do servidor e do resultado da avaliação de desempenho, cujos requisitos e instrumentos estão estabelecidos nesta Lei.



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

**Art. 25** - O movimento de mobilidade é a passagem do servidor do cargo que ocupa para o imediatamente superior dentro da carreira, em razão da mudança de escolaridade, com a apresentação do certificado de conclusão de curso regular ou, no caso de cargos com escolaridade idêntica, do preenchimento dos requisitos e condições estabelecidos nesta Lei.

§ 1º - São requisitos e condições para a mobilidade:

- I - existência de vaga;
- II - no mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo respectivo para passar da escolaridade básica para a escolaridade intermediária e 8 (oito) anos de efetivo exercício no cargo para passar da escolaridade básica para a superior;
- III - no mínimo 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo respectivo para passar da escolaridade intermediária para a superior.
- IV - resultado positivo nas avaliações de desempenho dos últimos 3 (três) anos;
- V - inoccorrência de punição administrativa no período previsto no inciso anterior.

§ 2º - Havendo menos vagas que o número de servidores em condições de mobilidade, estes serão submetidos à prova de seleção, contemplando-se os que obtiverem melhores resultados.

§ 3º - Os servidores portadores de diploma de curso superior, enquadrados em cargos de escolaridade universitária, serão dispensados da participação em cursos de treinamento e

**PREFEITURA DE GOIÂNIA**

qualificação desde que conclua especialização ou pós-graduação na área de suas atribuições e disso façam prova junto ao órgão de pessoal.

§ 4º - Garantida a mobilidade, em cada grupo de cargos, é vedada a passagem do servidor de um cargo para outro do grupo de cargo de que trata os incisos I, II e III do Artigo 14, tendo por requisito ser idêntica a escolaridade.

**Art. 26** - O movimento de acesso é a passagem do servidor público do grupo de cargos da carreira, mantido seu vencimento e o desenvolvimento funcional, quando designado para ocupar uma Função de Confiança.

**Art. 27** - Os movimentos da Carreira que provoquem vacância devem ser acompanhados de planejamento do número de vagas, realizado pela Secretaria da Administração Municipal.

§ 1º - O Poder Executivo, através de decreto, determinará o quantitativo de vagas em decorrência da necessidade da Administração e do levantamento da escolaridade dos servidores, segundo critérios desta Lei a serem observados pela comissão paritária de enquadramento.

§ 2º - As vagas remanescentes face à mobilidade serão automaticamente destinadas à candidatos já habilitados e classificados em concurso público.

**SEÇÃO II****DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 28** - A avaliação de desempenho do servidor constitui instrumento essencial à gestão da administração e à melhoria dos serviços públicos.



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

**Art. 29** - A Secretaria Municipal de Saúde poderá adotar sistemática específica de avaliação de desempenho, observadas as normas e diretrizes estabelecidas nesta Lei, com a supervisão do IDRH.

**Art. 30** - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão à natureza das atividades desenvolvidas pelo servidor, pelo setor e pelo órgão, consideradas as condições de trabalho e as seguintes características fundamentais:

- I - descrição das disposições gerais do método;
- II - estabelecimento dos padrões referentes às metas e objetivos a serem alcançados, conforme a área de atividade;
- III - estabelecimento da periodicidade da avaliação;
- IV - indicação dos instrumentos para a avaliação;
- V - estabelecimento dos aspectos mensuráveis e objetivos do controle das informações;
- VI - estabelecimento dos critérios e fatores gerais e específicos da avaliação de desempenho;
- VII - criação de comissões paritárias de avaliação;
- VIII - treinamento de avaliadores;
- IX - prazos para realização da avaliação.

**Art. 31** - A sistemática de avaliação deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, envolvendo:



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

- I - o desempenho anual do servidor no desenvolvimento de suas atribuições;
- II - o desempenho semestral dos diversos setores do órgão;
- III - o desempenho semestral do órgão.

**Art. 32** - A avaliação deve medir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições e responsabilidades, permitindo o seu desenvolvimento profissional na carreira, levando-se em consideração, dentre outras, as seguintes diretrizes:

- I - condições de trabalho;
- II - qualidade do trabalho;
- III - conhecimento e interesse pelo trabalho;
- IV - metas e objetivos do órgão;
- V - experiência e habilidade profissional.

**Art. 33** - O desempenho dos diversos setores do órgão será avaliado a cada seis meses pela Direção e Chefias, através de sistemática própria que contemple a discussão dos objetivos e metas fixadas pela direção superior, segundo os objetivos setoriais do Governo.

**Art. 34** - O desempenho do órgão será avaliado a cada seis meses, pela Direção e Chefias, em reunião previamente convocada pelo Secretário encarregado da supervisão setorial.




**CAPÍTULO VII**  
**DO TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO NA CARREIRA**

**Art. 35** - O treinamento, a habilitação e a qualificação profissionais dos servidores públicos da saúde do Município constituem condição essencial para a consolidação do Sistema de Carreira de que trata esta Lei.

**Art. 36** - Para atender ao desenvolvimento dos recursos humanos e conseqüente aumento da eficiência operacional, será instituído, por decreto, o Programa Permanente de Treinamento e Qualificação Profissional.

**Parágrafo Único** - O Instituto de Desenvolvimento de Recursos Humanos - IDRH é o Órgão responsável pela coordenação do programa previsto neste Artigo.

**Art. 37** - O Programa Permanente de Treinamento e Qualificação Profissional fixará, dentre outros, procedimentos sobre:

- I - diagnóstico da necessidade de treinamento dos servidores da Função Saúde, de acordo com as atribuições dos cargos;
  - II - relação dos cursos solicitados, com o nome dos servidores, cargo, lotação e escolaridade;
  - III - relação prioritária dos cursos organizados, técnicos e gerenciais, a serem oferecidos numa programação geral;
  - IV - conteúdo programático, carga horária, local e data da realização dos cursos;
- 





PREFEITURA DE GOIÂNIA

- V - relação dos cursos previstos exclusivamente para o desenvolvimento na carreira;
- VI - custo do programa.

**Art. 38** - O Programa será constituído das seguintes atividades:

- I - treinamento institucional;
- II - cursos de reciclagem;
- III - cursos de aperfeiçoamento;
- IV - cursos de especialização;
- V - cursos de qualificação profissional;
- VI - cursos de administração pública;
- VII - encontros, seminários e congressos.

**Parágrafo Único** - A Administração promoverá, ainda, cursos de natureza gerencial e administração pública visando à qualificação de seus servidores para eventual exercício de cargos em comissão ou funções de confiança.

**Art. 39** - Em razão da profissionalização, será devida ao servidor que participar dos cursos uma Gratificação de Titularidade e Habilitação conforme discriminada no Artigo 19.

§ 1º - A gratificação de que trata este artigo será devida exclusivamente a partir da implantação do Programa Permanente de Treinamento e Qualificação Profissional.



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

§ 2º - Até a implantação do Programa, será mantido o Adicional de Incentivo à Profissionalização previsto nos Artigos 83 e 84 da Lei Complementar nº 011, de 11 de maio de 1992 e no Artigo 28 da Lei nº 7.048, de 30 de dezembro de 1991.

§ 3º - Na implantação do Programa, será contada integralmente e complementada proporcionalmente ao Adicional de Incentivo a Profissionalização, a Gratificação de Titularidade e Habilitação.

§ 4º - Serão aceitos para efeito de somatório, os cursos com carga horária de pelo menos 30 (trinta) horas, desde que suplementares.

§ 5º - A Gratificação de Titularidade e Aperfeiçoamento não será cumulativa, a maior excluindo a menor, não sendo permitido ao servidor, para efeito de incentivo, participar mais de uma vez de cursos com conteúdos idênticos.

**Art. 40** - Durante o Estágio Probatório, o servidor participará de treinamento institucional com a finalidade de ser preparado para o exercício das atribuições do cargo, conhecer o Estatuto e o Órgão onde será lotado.

**Art. 41** - Os cursos de administração pública serão oferecidos a servidores e também aqueles que ocupem cargos em comissão e funções de confiança.

**Art. 42** - Será permitido aos servidores participarem de encontros e/ou congressos promovidos por entidades sociais, sindicais, partidos políticos e associações populares, desde que façam a solicitação com 10 (dez) dias de antecedência ao chefe imediato.

§ 1º - O pedido a que se refere este artigo será submetido ao



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

Secretário encarregado da supervisão setorial que, à vista da informação do chefe imediato sobre a inocorrência de prejuízo aos serviços, autorizará ou não o afastamento do servidor.

§ 2º - A prerrogativa estabelecida neste artigo limita-se a uma vez por mês, no máximo a 2 (dois) eventos por ano, nunca superiores a 5 (cinco) dias de duração cada uma.

Art. 43 - Para a participação nos cursos previstos no artigo 35 terão prioridade os servidores que ainda não receberam treinamento ou reciclagem.

Art. 44 - Decreto do Chefe do Poder Executivo, a ser baixado em 60 (sessenta) dias após à implantação do plano previsto nesta Lei, regulamentará o Programa Permanente de Treinamento e Qualificação Profissional, levando em consideração os seguintes critérios:

- I - normas para a seleção de instrutores internos;
- II - normas para a seleção dos participantes;
- III - pré-requisitos para a participação nos cursos;
- IV - inscrições;
- V - sistemática de avaliação de aprendizagem;
- VI - necessidade e vantagens da reciclagem (treinamento).

Art. 45 - É da competência do Instituto de Desenvolvimento de Recursos Humanos - IDRH, ouvidos os demais órgãos e entidades, o planejamento das necessidades de treinamento e qualificação profissional, vedada a alegação da necessidade de serviço



PREFEITURA DE GOIÂNIA

visando impedir a participação de qualquer servidor nas atividades a serem realizadas, inclusive durante o horário normal de expediente.

§ 1º - Caso a Direção ou Chefia tenha argumentos contrários à participação de seus servidores em determinados cursos, deverá enviar correspondência ao Conselho Superior do Serviço Público, justificando as razões da negativa.

§ 2º - O servidor que tiver sua participação vedada com base no disposto no parágrafo anterior terá vaga garantida e participação obrigatória no primeiro curso subsequente.

§ 3º - Caso a Administração deixe de realizar cursos cujos resultados influam na melhoria da situação profissional do servidor, este não poderá ser prejudicado, sendo-lhe asseguradas as promoções e vantagens previstas nesta Lei.

#### CAPÍTULO VIII

#### DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA

Art. 46 - Enquadramento é a transposição dos servidores atuais do cargo e tabela que ocupam, para a situação nova no Plano de Carreira estabelecido por esta Lei.

Art. 47 - Comissão Paritária, formada de servidores e representantes da Secretaria Municipal de Saúde, presidida pelo Secretário da Administração, nomeada por Decreto, promoverá o enquadramento dos servidores, na forma prevista nesta Lei.

§ 1º - Os resultados finais do enquadramento de que trata este artigo serão homologados pelo Prefeito e publicados no Diário Oficial.



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

§ 2º - Os servidores poderão recorrer até 60 (sessenta) dias após o término do Enquadramento dos resultados finais do processo, à Comissão de Enquadramento.

Art. 48 - O enquadramento dos servidores no Plano de Carreira será efetivado de acordo com as seguintes etapas:

- I - o prazo para iniciar e terminar o enquadramento de todos os servidores será de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período, a contar da publicação desta Lei;
- II - nomeação, por Decreto, da Comissão de Enquadramento e aprovação de seu Regimento;
- III - regulamentação dos critérios de transposição e enquadramento dos cargos para a nova situação da carreira;
- IV - inscrição de cada servidor, através de formulário próprio, no processo de enquadramento;
- V - revisão da situação funcional atual de cada servidor da ativa, dos aposentados e pensionistas;
- VI - enquadramento dos servidores na estrutura do Plano de Carreira;
- VII - prazos e condições para os servidores atuais movimentarem-se na Carreira preenchidos os pré-requisitos necessários.

Art. 49 - O enquadramento obedecerá aos procedimentos e critérios estabelecidos nesta Lei, mediante:



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

- I - identificação do cargo público atual do servidor, tempo de serviço, vencimento e sua respectiva escolaridade;
- II - utilização da fórmula:

$$\frac{TSC + TSP}{2} = n \Rightarrow n = \frac{X}{35} = \frac{X}{50}$$

Onde:

TSC = total do tempo de serviço no cargo

TSP = total do tempo de serviço na Prefeitura  
(incluindo o tempo no cargo)

n = tempo para enquadramento

35 = fator moderador

50 = número de referências do Plano

X = referência em que o servidor será enquadrado no Plano

§ 1º - Para efeito da contagem do tempo de serviço será considerado como ano completo, as frações de tempo iguais ou superiores a 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º - Na aplicação da fórmula prevista no inciso anterior, sendo a resultante fração superior ou igual a 0,5 (meio), arredondar-se-á sempre para a unidade imediatamente superior.

§ 3º - Será considerado como tempo de serviço no cargo o somatório dos tempos de efetivo exercício nos cargos de iguais atribuições ou funções.

§ 4º - Caso o tempo de serviço e a referência se apresentem



PREFEITURA DE GOIÂNIA

aquém do vencimento percebido pelo servidor, o enquadramento será na referência compatível, de modo a assegurar o direito adquirido.

§ 5º - No caso de escolaridade aquém da exigida para o cargo, o servidor será enquadrado no cargo compatível, respeitando-se o vencimento percebido.

§ 6º - Caso o servidor esteja atuando em atribuições de cargo não previsto originalmente em sua nomeação, será inscrito preferencialmente no movimento de carreira de mobilidade, sendo contado para efeito de enquadramento o tempo de serviço na Prefeitura.

§ 7º - Aos aposentados e pensionistas serão asseguradas as vantagens do enquadramento dos servidores da ativa, proporcionalmente ao tempo de serviço e à escolaridade que detinham à época da inatividade ou falecimento do servidor.

§ 8º - É vedado o enquadramento sumário de qualquer servidor que não atenda aos critérios estabelecidos nesta Lei.

III - utilização da tabela de conversão do Adicional de Incentivo a Profissionalização correspondente ao Padrão Funcional.

% GRATIFICAÇÃO	PADRÃO FUNCIONAL	NÍVEL DE CARREIRA
2,5 5,0 9,0 12,0	PF1 PF2 PF3 PF4	nível I nível I nível I nível I
2,0 a 5,0 9,0 12,0	PF2 PF3 PF4	nível II nível II nível II
2,5 a 9,0 12,0	PF3 PF4	nível III nível III



## PREFEITURA DE GOIÂNIA


**Art. 50** - O servidor que, na aplicação da fórmula prevista no inciso II, se posicionar em referência igual ou superior a 10 (dez), será enquadrado, no nível subsequente da carreira, em referência proporcional ao seu tempo de serviço e ao interstício necessário para o movimento de promoção.

**Parágrafo Único** - Caso o servidor, após realizado o enquadramento e procedidos os primeiros movimentos previstos no Artigo 52 desta Lei, se posicione no nível III em referência que o impossibilite atingir a última, ser-lhe-á permitido o avanço de tantas referências quantas forem necessárias, proporcionalmente ao tempo de serviço restante, para chegar ao final da carreira.

**Art. 51** - O servidor que estiver em exercício de funções não compatíveis com o previsto para o seu cargo original, será enquadrado no cargo compatível com as atribuições que exerce, desde que possua a escolaridade exigida para o mesmo.

**Parágrafo Único** - Caso o servidor esteja em exercício de atribuições de cargo que exija formação técnica para exercê-lo, será enquadrado no cargo em que esteja atuando, desde que possua a escolaridade exigida para o mesmo e que apresente, no prazo máximo de dois anos a formação técnica necessária.

**Art. 52** - Os prazos e procedimentos para que os servidores já enquadrados participem dos primeiros movimentos na Estrutura da Carreira são:

- I - Progressão: no ano seguinte ao enquadramento, na data do ingresso no Órgão;
  - II - Promoção: seis meses após o enquadramento;
  - III - Mobilidade: seis meses após o enquadramento;
- 





PREFEITURA DE GOIÂNIA

IV - Acesso: após o enquadramento.

V - Elevação: no ato do enquadramento.

**Art. 53** - Os servidores enquadrados neste plano se movimentarão na carreira na medida em que completarem o interstício previsto nesta Lei.

#### CAPÍTULO IX

#### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 54** - As gratificações e adicionais percebidos pelos Servidores da Função Saúde, a título de vantagens pessoais, continuarão integrando os seus vencimentos, atendido o disposto no artigo 64 do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia.

**Art. 55** - Nenhuma redução de vencimento acrescido de vantagens pecuniárias permanentes, provento ou pensão poderá resultar da aplicação do disposto nesta Lei, sendo, no enquadramento, conforme e quando for o caso, assegurado ao servidor a diferença, como vantagem pessoal, observado o limite máximo da remuneração do cargo de Secretário Municipal.

**Art. 56** - Até a regulamentação e enquadramento dos servidores no novo Plano de Carreira, permanecerão em vigor as estruturas das tabelas de vencimentos, as carreiras dos cargos atuais, bem assim os procedimentos administrativos em vigor.

**Art. 57** - O vencimento inicial dos servidores na tabela única levará em conta a escolaridade exigida para o cargo e corresponderá à carga horária mínima de cada categoria.



## PREFEITURA DE GOIÂNIA

**Art. 58** - A redistribuição de servidores e o quantitativo da Secretaria Municipal de Saúde, dar-se-ão mediante critérios a serem estabelecidos por Decreto do Chefe do Poder Executivo, ouvido o Conselho Superior do Serviço Público.

**Art. 59** - Decreto do Poder Executivo relacionará os cargos atuais, de acordo com o respectivo Grupo de Cargos, bem como o quantitativo, a qualificação e/ou habilitação e a localização inicial na tabela única de vencimentos.

**Art. 60** - O servidor do Grupo de Cargos de Função Política Saúde que a critério da administração, for submetido à jornada de trabalho superior à prevista para o seu cargo será concedido o Adicional por Tempo Integral de 50% (cinquenta por cento) do vencimento, sem prejuízo das demais vantagens de que já foi titular, observado o teto fixado no Artigo 56. <sup>55</sup>

**Art. 61** - Ao servidor que estiver posicionado na classe III, da tabela de salários de que trata o Artigo 56 da Lei 7.048, de 30 de setembro de 1991, em função da progressão vertical, através da maturação profissional, será devido uma gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento, para manter a proporcionalidade no enquadramento que dispõe esta Lei.

**Parágrafo único** - A gratificação de que trata o caput deste Artigo integra o vencimento para todos os efeitos legais.

**Art. 62** - Ocorrendo pagamento da remuneração a maior ou menor, por erro ou omissão, a diferença será corrigida por índice oficial de correção da moeda e ressarcida por uma ou outra parte.

**Art. 63** - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações próprias do Orçamento da Prefeitura, exercício de 1994, ficando o Poder Executivo autorizado a abrir os créditos adicionais necessários.



**PREFEITURA DE GOIÂNIA**

**Art. 64** - O Chefe do Poder Executivo baixará decreto regulamentando esta Lei, salvo nos casos expressos de forma diferente, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar de vigência.

**Art. 65** - Ressalvados os direitos e vantagens já assegurados em lei própria, ficam revogadas todas as disposições em contrário.

**Art. 66** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros em 3 (três) parcelas iguais, não cumulativas, no mês subsequente ao do enquadramento.

GABINETE DO PREFEITO DE GOIÂNIA, aos 28 dias do mês de dezembro de 1994.

  
**DARCI ACCORSI**

**Prefeito de Goiânia**

  
**Valdir Barbosa**  
**SECRETÁRIO DO GOVERNO MUNICIPAL**

**Cairo Antônio Vieira Peixoto**  
**José Carlos de Almeida Debrey**  
**Aurélio Augusto Pugliese**  
**Déo Costa Ramos**  
**Osmar Pires Martins Júnior**  
**Fábio Tokarski**  
**Luiz Alberto Gomes de Oliveira**  
**Juscelino Kubitscheck Gomes da Silva**  
**Maria Abadia Silva**  
**Athos Magno Costa e Silva**

saude



PREFEITURA DE GOIÂNIA

CONCEPÇÃO DA CARREIRA

PREFEITURA  
MUNICIPAL DE  
GOIÂNIA

FUNÇÃO  
SAÚDE

ÁREA ATIV.  
- SEC. DE  
SAÚDE

GRUPO CARGO	
S	ANALISTA DE SAÚDE
I	TÉC. DE SAÚDE
B	AUX. DE SAÚDE

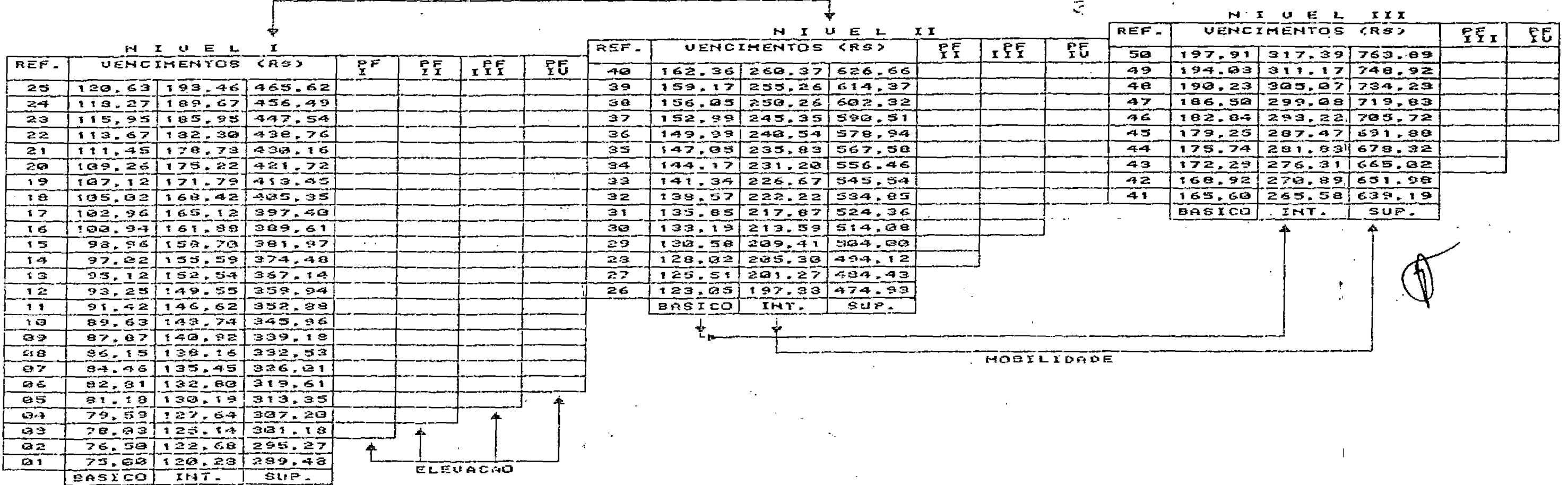
④

# ESTRUTURA DA CARREIRA

## SECRETARIA MUNICIPAL DE SAUDE

MUNICÍPIO DE SOBRAL

PROMOCAO



①