

## ORIENTAÇÕES SOBRE A SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS PARA OS CARGOS DE VISITADOR E MONITOR/SUPERVISOR DO PIM

A contratação da equipe de monitores(as)/supervisores(as) e visitantes(as) do PIM é uma das *responsabilidades do município* e pode ocorrer de diferentes formas, através de:

VISITADORES(AS)	Concurso público Seleção pública Estágio de nível técnico ou superior Cargos comissionados Parceria entre a administração pública e organizações da sociedade civil
MONITORES(AS)/SUPERVISORES(AS)	Concurso público Seleção pública Cargos comissionado Parceria entre a administração pública e organizações da sociedade civil

O formato de seleção e contratação deve ser estudado *desde a etapa de adesão* ao Programa, em diálogo permanente com o setor jurídico e de recursos humanos da prefeitura. Para essa definição, o município deve considerar: 1) as legislações que orientam as formas de contratação e 2) os requisitos exigidos pelo PIM para a atuação dos profissionais que irão atuar como visitador(a) ou monitor(a)/supervisor(a) do Programa.

### **Criação de cargo público**

Quando for optado por concurso ou seleção pública, é necessária a criação dos cargos públicos através de projeto de lei municipal, que deve ser aprovado pelo Poder Legislativo e sancionado pelo Poder Executivo. O projeto de lei deve constar a descrição detalhada dos cargos, incluindo as *atribuições e responsabilidades, requisitos de qualificação, nível salarial* e outros.

### **Atribuições dos cargos ([Nota Técnica DAPPS/PIM nº 01/2026](#))**

São atribuições do cargo de *visitador*:

- Atuar na identificação e sensibilização das famílias para adesão ao PIM;
- Realizar a busca ativa, cadastro e caracterização das famílias;
- Construir os planos singulares de atendimento em diálogo com as famílias, com o monitor/supervisor e com a rede de serviços;
- Elaborar os planos de visita e executar os atendimentos às famílias, em conformidade com a metodologia do PIM;
- Monitorar e avaliar os resultados da atenção do PIM junto às famílias sob sua responsabilidade;
- Preencher as documentações previstas na metodologia do PIM;
- Identificar e articular, junto ao monitor/supervisor e/ou GTM, demandas das famílias e comunidades que requeiram articulação em rede;
  - Compôr ações integradas junto aos demais serviços do seu território, contribuindo

para o acesso e qualificação da atenção às famílias às políticas desenvolvidas. ● Zelar pelos formulários de registro de cadastro e atendimento das famílias, encaminhando as cópias físicas para o monitor/supervisor armazenar na sala do PIM.

São atribuições do cargo de *monitor/supervisor*:

- Realizar a gestão do processo de trabalho dos visitantes, zelando pelo cumprimento de suas atribuições;
- Apoiar a construção e supervisionar os planos singulares de atendimento e os planos de visita e atividades em grupo;
- Acompanhar, quando necessário, as visitas domiciliares, atividades em grupo e demais ações desenvolvidas junto às famílias;
- Monitorar e avaliar os resultados da atenção do PIM junto às famílias; ● Apoiar no monitoramento e avaliação das ações desenvolvidas pelos visitantes sob sua responsabilidade;
- Planejar e realizar formação inicial, educação permanente e continuada de visitantes;
- Apoiar na identificação e sensibilização das famílias prioritárias para acompanhamento pelo programa;
- Participar e/ou promover encontros com a rede de serviços dos territórios para articulação das ações;
- Mobilizar os recursos da rede de serviços e da comunidade para apoiar a atenção às demandas das famílias;
- Articular ações com o GTM e promover a interlocução entre os visitantes e o GTM; ● Apoiar o processo de territorialização das áreas selecionadas para atendimento do PIM, assim como a identificação, sensibilização e vinculação das famílias para adesão ao programa;
- Revisar os formulários de cadastro e monitoramento da atenção antes de sua inserção no sistema;
- Garantir a inserção e o monitoramento das informações do programa no SisPIM; ● Armazenar os formulários físicos oriundos dos atendimentos às famílias na sala do PIM, em local seguro e que garanta o sigilo das informações.

#### **Carga horária de trabalho ([Portaria SES nº 213/2025](#))**

A carga horária semanal do(a) profissional *visitador(a)* varia de acordo com o número de indivíduos (gestantes e crianças) que acompanhar:

- I. Visitador(a) com 40h semanais acompanham até 20 gestantes ou crianças;
- II. Visitador(a) com 30h semanais acompanham até 16 gestantes ou crianças;
- III. Visitador(a) com 20h semanais acompanham até 12 gestantes ou crianças.

A carga horária semanal do(a) profissional *monitor(a)/supervisor(a)* varia de acordo com o número de visitantes(as) que irá supervisionar acompanhar:

- I. Monitor/supervisor com 40h semanais acompanha até 15 visitantes;
- II. Monitor/supervisor com 30h semanais acompanha até 12 visitantes;
- III. Monitor/supervisor com 20h semanais acompanham até 08 visitantes;
- IV. Monitor/supervisor com 10h semanais acompanha até 04

vistadores; V. Monitor/supervisor com 04h semanais acompanha até 02 vistadores;

Atualizada em janeiro de 2025

2

### **Requisitos mínimos para os cargos**

Além de possuir, pelo menos, 18 anos completos de idade, são requisitos mínimos para os cargos de ([Lei Estadual nº 14.594/2014](#)):

*Visitador:* possuir ensino médio completo ou estar cursando graduação (preferencialmente nas áreas de educação, saúde ou serviço social), acrescido de curso introdutório específico realizado pelo Grupo Técnico Municipal (GTM) do PIM, com duração mínima de 60<sup>1</sup>(sessenta) horas/aula.

*Monitor/supervisor:* possuir nível superior completo ou em curso nas áreas afins ao PIM (educação, saúde, serviço social e ciências sociais), acrescido de curso introdutório específico realizado pelo GTM, com duração mínima de 32 (trinta e duas) horas/aula.

### **Curso Introdutório**

A formação introdutória requisitada ou parte dela pode ser realizada *durante a seleção* dos profissionais, como etapa da mesma. Isso possibilita aos candidatos(as) já visualizar se tem afinidade com o trabalho e ao município ter uma lista de classificação com candidatos(as) parcialmente capacitados(as).

Também é possibilitada sua realização pelo município *após contratação* dos(das) profissionais. As orientações relacionadas à formação introdutória encontram-se em [documento próprio da Política](#).

### **Nível salarial**

Cada município irá deliberar sobre o nível salarial, de acordo com o enquadramento dos cargos no plano de carreiras, cargos e salários municipal. Para aumentar a permanência dos visitantes(as), os municípios podem dispor de outros benefícios além dos salários, tais como: insalubridade, vale alimentação e/ou refeição, vale-transporte, plano de saúde, auxílio educação, adicional de difícil acesso (quando a atuação se dá em área rural ou de difícil acesso), entre outros.

### **Incentivo financeiro estadual do PIM**

O incentivo financeiro estadual recebido pela implementação da política é de R\$78,00 (setenta e oito reais) por gestante ou criança acompanhada pelo Programa no município. Repassado em parcelas mensais do Fundo Estadual de Saúde para o Fundo Municipal de Saúde, o incentivo estadual pode ser utilizado pelo município em despesas de custeio e capital do Programa e da Atenção Primária em Saúde.

### **Comunidades tradicionais**

Para o atendimento às comunidades tradicionais, é indicado que os(as) visitantes(as) pertençam às referidas comunidades, lá residam e falem a língua materna (em especial, nas comunidades indígenas). Nesse sentido, o processo seletivo deve

priorizar a contratação de profissionais pertencentes a esses povos.

<sup>1</sup> Em hipótese excepcional e com parecer favorável do GTE, será admitida a formação em nível fundamental para o cargo de Visitador, acrescido de curso introdutório específico realizado pelo GTM, com duração mínima de 120 (cento e vinte) horas.

Atualizada em janeiro de 2025

3

Além disso, deve-se oportunizar a escuta das comunidades no momento das contratações, alinhando o perfil às necessidades da comunidade e para o desenvolvimento das atividades no PIM. A participação ativa das lideranças nos processos seletivos amplia a aceitação do profissional dentro das comunidades.

#### **Dicas importantes:**

- No edital e/ou contrato, evitar vincular o(a) visitador(a) a um território de atuação específico. Isto porque, ao longo do tempo, pode ser observada a necessidade de atuação do Programa em outros territórios, diferentes daqueles definidos inicialmente;
- Incluir no edital, como requisito obrigatório, a escolaridade mínima dos cargos, bem como suas atribuições;
- Manter um cadastro reserva para novas contratações pode ser interessante, caso a rotatividade de profissionais seja característica no município;
- Para contratação por meio de estágio, observar a [Lei nº 11.788/2008](#), que dispõe sobre o estágio de estudantes;
- Atentar a Lei de Responsabilidade Fiscal, que dispõe de diretrizes orçamentárias da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- Dialogar com municípios próximos que possuam o PIM ou pesquisar sobre os processos seletivos já realizados por outros municípios do Estado pode otimizar e facilitar o desenvolvimento do processo seletivo do seu município.

#### **Exemplos de editais públicos para o cargo de visitador no RS:**

##### Edital de concursos Públicos

- [Prefeitura Municipal de Bagé \(2019\)](#)
- [Prefeitura Municipal de Victor Graeff \(2024\)](#)

##### Edital para seleção de bolsistas

- [Prefeitura Municipal de Pelotas \(2024\)](#)

##### Edital de processos seletivos para contratações por tempo determinado

- [Prefeitura Municipal de Pantano Grande \(2024\)](#)
- [Prefeitura Municipal de Arroio do Padre \(2024\)](#)

##### Edital de processo seletivo simplificado

- [Prefeitura Municipal de Santana da Boa Vista \(2025\)](#)

Edital para atendimento em área indígena

- [Prefeitura Municipal de Tenente Portela \(2023\)](#)

Atualizada em janeiro de 2026