



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTO ANTÔNIO DA ALEGRIA
Estado de São Paulo
CIDADE FOLCLORE

Santo Antônio da Alegria, 15 de dezembro de 2023.

OFÍCIO n.º 191/2023

Senhor Presidente,

Tendo em vista o encaminhamento do PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 15 DE DEZEMBRO DE 2023, que “Dispõe sobre a Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais da Saúde do Município de Santo Antônio da Alegria, que especifica e dá outras providências correlatas”, o qual busca valorizar e assegurar os direitos e garantias dos nossos profissionais da saúde, vimos solicitar de Vossas Excelências, nos termos do que dispõe a Lei Orgânica do Município e do Regimento Interno desta Casa, que referido Projeto de Lei Complementar seja votado em regime de urgência, por meio de sessão extraordinária a ser designada por este d. Presidente.

Pedimos também as Vossas Excelências a devida compreensão para que o referido projeto seja votado pelos Nobres Edis até a data de 29/12/2023, tendo em vista que o próximo ano será ano eleitoral, e devido os dispositivos legais seria inviável tal apreciação e votação.

Na certeza de podermos contar com a atenção de Vossa Excelência e de seus nobres pares, aproveito o ensejo para externar meus sinceros protestos de elevada estima e apreço.

RICARDO DA SILVA SÓBRINHO
Prefeito Municipal

O Exmo. Sr.

ATÍLIO DONIZETI PRATA VIEIRA

DD. Presidente da Câmara Municipal de Santo Antônio da Alegria





OFÍCIO N.º 189/2023.

Santo Antônio da Alegria/SP, 15 de dezembro de 2023.

Senhor Presidente,

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência para apreciação dos nobres Vereadores dessa E. Casa Legislativa, o Projeto de Lei Complementar n.º 45 de 15 de dezembro de 2.023, que: **"Dispõe sobre a Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais da Saúde do Município de Santo Antônio da Alegria, que especifica e dá outras providências correlatas".**

Trata-se de Projeto de Lei que tem como objetivo buscar uma melhor reestruturação administrativa, visando a criação do Plano de Carreira dos Servidores Municipais da Saúde, no intuito de possibilitar à Administração Pública Municipal melhores condições de organização de sua estrutura nessa importante área, para melhor servir a população, tendo em vista a importância dessas mudanças para o bom funcionamento da máquina administrativa e para os servidores da saúde de um modo em geral.

Inicialmente, gostaria de deixar consignado aos nobres Edis, que para propositura e iniciativa desse projeto, anteriormente fora feito um levantamento junto ao Setor Financeiro para sabermos o impacto que esse projeto poderia causar na folha de pagamento de pessoal, conforme determina a Lei de Responsabilidade Fiscal, apesar de que atualmente o nosso índice esteja no percentual de 54,12%, a Administração já se encontra trabalhando para que o índice fique abaixo dos 54% no ano de 2023.

/ /



O Plano de Carreira da Saúde é uma reivindicação antiga dos profissionais de saúde, surgindo a necessidade de um plano específico para os profissionais de saúde de nosso município, o que é muito merecido, principalmente diante da demonstração desse importante setor quando da pandemia por qual passamos.

O Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais da Saúde do Município de Santo Antônio da Alegria pretende, em sua essência, proporcionar um serviço de qualidade da saúde pública de nosso Município, haja vista que esse instrumento irá estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico profissional dos servidores municipais da saúde, dentre outras garantias previstas na presente propositura, visto que no presente Plano de Carreiro proposto, estamos instituindo aos funcionários o direito da licença prêmio, faltas abonadas, avaliação de desempenho, promoção funcional mês/ano, gratificação por especializações e gratificação de responsabilidade técnica.

Dentro desta visão, precisaremos adequar à estrutura administrativa municipal para que a execução dos serviços públicos sejam prestados de forma eficaz. Essa proposta de adequação visa também possibilitar um melhor gerenciamento da máquina administrativa.

Pedimos também as Vossas Excelências a devida compreensão para que o referido projeto seja votado pelos Nobres Edis até a data de 29/12/2023, tendo em vista que o próximo ano será ano eleitoral, e devido os dispositivos legais seria inviável tal apreciação e votação.

Assim, buscaremos, com o apoio desta E. Casa de Leis, a implantação dessa iniciativa, que visa buscar uma melhor qualidade nos serviços públicos prestados na área da saúde, os quais serão refletidos em toda a nossa população.

Desta forma, por entendermos que tal projeto se reveste de urgência, requer-se a Vossa Excelência que seja adotado o regime de urgência em sua apreciação.

Como se observa do Projeto de Lei Complementar em anexo, não se trata de nenhuma criação desnecessária ou exagerada, mas uma necessidade administrativa e de uma exigência legal.



Administração
2021 - 2024

Prefeitura Municipal de Santo Antônio da Alegria
ESTADO DE SÃO PAULO
Cidade Folclore



Portanto, em razão de questões legais e burocráticas, não resta alternativa para a municipalidade, senão o envio do presente projeto de lei, que visa adequar a estrutura administrativa municipal, permitindo que a administração possa executar de forma mais precisa e dinâmica os trabalhos dessa importante pasta.

É certo que se farão necessárias outras medidas para a adequação desejada, estendendo-se a todo o funcionalismo. Entretanto, entendemos que, no momento, essas providências são emergenciais e importantes.

Verdade seja dita, a não aprovação de tão importante projeto trará incalculáveis prejuízos ao andamento dos trabalhos desenvolvidos pela municipalidade nesse importante setor, podendo, inclusive, impedir o funcionamento dos trabalhos a serem realizados, em detrimento da população.

Por se medida de urgência, solicito a Vossa Excelência e a seus Nobres Pares que a apreciação e votação da matéria se façam nos termos da Lei Orgânica do Município de Santo Antônio da Alegria, em caráter urgentíssimo.

Resta-me apelar para o bom senso de todos os ilustres componentes do Poder Legislativo concedendo o seu beneplácito a esta propositura, pelo que antecipo os meus melhores agradecimentos.

Sendo só o que nos toca esclarecer, contamos com a costumeira atenção, e aproveitamos o ensejo para externar a todos desta Egrégia Casa de Leis protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

RICARDO DA SILVA SOBRINHO
Prefeito Municipal

O Exmo. Sr.

ATÍLIO DONIZETI PRATA VIEIRA

DD. Presidente da Câmara Municipal de Santo Antônio da Alegria



PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 45,
DE 15 DE DEZEMBRO DE 2.023

"Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais da Saúde do Município de Santo Antônio da Alegria, que especifica e dá outras providências correlatas".

RICARDO DA SILVA SOBRINHO, Prefeito Municipal de Santo Antônio da Alegria, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Propõe a **E. Câmara Municipal de Santo Antônio da Alegria**, o seguinte Projeto de Lei Complementar.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Artigo 1º. Fica instituído, na forma desta Lei Complementar, o Plano de Carreira dos Servidores Públicos da Saúde da Prefeitura Municipal de Santo Antônio da Alegria (PCSPSPMSAA)

§1º. O Plano de Carreira dos Servidores Públicos da Saúde da Prefeitura Municipal de Santo Antônio da Alegria (PCSPSPMSAA) é direito do servidor lotado em unidade de saúde ou que exerce função específica da saúde e obrigação do administrador público.

§2º. Constitui objeto da presente Lei Complementar a valorização dos Profissionais da Saúde, com a consequente dignificação dos serviços.

Artigo 2º. O regime jurídico dos funcionários enquadrados neste Plano de Carreira é o da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).





CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA REDE MUNICIPAL DE SAÚDE

Artigo 3º. A Saúde é direito de todos e dever do Estado, inspirada nos princípios constitucionais, visa o pleno desenvolvimento e bem-estar do cidadão e de sua família, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Artigo 4º. Esta Lei Complementar orientar-se-á pelos seguintes princípios:

- I – Saúde como prioridade absoluta inadiável;
- II - Garantia de acesso de nossa população à Saúde;
- III - Valorização de todos os profissionais da Saúde.

CAPÍTULO III

DA FINALIDADE

Artigo 5º. Esta Lei Complementar estabelece os princípios e as regras de qualificação profissional, habilitação para ingresso, regime de remuneração e estruturação dos empregos pertencentes à Carreira dos Profissionais da Rede Municipal de Saúde no âmbito do Poder Executivo do Município de Santo Antônio da Alegria.

Artigo 6º. Os Profissionais da Rede Municipal da Saúde do Município de Santo Antônio da Alegria, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Departamento Municipal de Saúde, são regidos por esta Lei Complementar.

Artigo 7º. A Carreira dos Profissionais da Rede Municipal da Saúde será única, abrangente, multiprofissional e desenvolver-se-á dentro dos padrões que integram as áreas de atuação do Sistema.

Seção I

DO CAMPO DE ATUAÇÃO



Artigo 8º. Os profissionais integrantes da Rede Municipal da Saúde exercerão suas atividades em conformidade com as descrições das funções respectivas, estipuladas em lei anterior.

CAPÍTULO IV

DO INGRESSO NA CARREIRA

Artigo 9º. O ingresso inicial no serviço público municipal para ocupar emprego na área da saúde depende de prévia aprovação em concurso público.

CAPÍTULO V

Seção I

DA CARREIRA TÉCNICO – ADMINISTRATIVA

Artigo 10. São próprias do quadro de pessoal técnico-administrativo do Município de Santo Antônio da Alegria as atividades relativas à manutenção de apoio técnico-administrativo e operacional, necessárias ao cumprimento dos objetivos e a prestação dos serviços públicos de competência da Diretoria Municipal da Saúde.

Seção II

DAS CLASSIFICAÇÕES DOS EMPREGOS PERMANENTES

Artigo 11. Os empregos vinculados a esta Lei Complementar são classificados em três grupos denominados Nível Médio, Técnico e Nível Superior, cada um deles subdivididos em subgrupos.

Artigo 12. A escolaridade mínima dos Agentes Comunitário da Saúde e Agentes de Saúde/Combate às Endemias passa a ser o Ensino Médio Completo.

Artigo 13. Integram o Grupo Nível Médio ou Técnico os empregos que envolvam atividades técnico-administrativas, prestação de serviços e/ou atividades operacionais, para cujo exercício é exigida escolaridade correspondente ao do Ensino de Nível Médio Completo ou Técnico.



Artigo 14. Integram o Grupo Nível Superior os empregos que envolvam as atividades técnico-administrativas, para cujo exercício é exigida formação de Ensino Superior e Registro no Conselho competente.

Artigo 15. A relação de Empregos Permanentes dos grupos Nível Médio, Técnico e Nível Superior, contendo quantitativo de vagas e carga horária, é aquela constante do Anexo I desta Lei Complementar.

Seção III DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Artigo 16. Ao servidor investido em função, que acarrete o desempenho de atribuições que excedam as do emprego permanente, é devida uma gratificação pelo seu exercício.

§1º. A gratificação pelo exercício de função não constitui situação permanente e sim vantagem transitória pelo efetivo exercício da função que excede as atribuições do emprego.

§2º. Somente serão designados para o exercício de função gratificada servidores públicos do quadro efetivo da Prefeitura, com vistas a garantir a qualidade da gestão pública e desde que não haja prejuízo ao exercício de suas atribuições normais.

§3º. Os valores das gratificações a serem concedidas aos servidores designados para exercer as funções gratificadas serão na ordem de 20% (vinte por cento) do salário-base do servidor designado, respectivamente:

I - Motorista atuante na área da saúde;

II - Responsável pelo monitoramento e controle dos veículos da saúde;

III - Responsável Técnico registrado como tal em Conselho de Classe;

IV - Responsável pelo controle de medicamentos.

§4º. Existirão sobre estas gratificações incidências trabalhistas e previdenciárias



§5º. O pagamento da gratificação prevista no *caput* deste artigo será efetuado proporcionalmente ao período de efetiva atuação dos beneficiários.

Seção IV

DA JORNADA DE TRABALHO, DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Artigo 17. O mês de trabalho no Município de Santo Antônio da Alegria compreende-se em 05 (cinco) semanas.

§1º. Os funcionários ocupantes de empregos permanentes, com carga horária semanal igual ou inferior a 30 (trinta) horas, poderão ser convocados pelo Chefe do Executivo ou pelo Diretor da Saúde, para prestar serviços em jornada integral de 40 (quarenta) horas semanais e, caso concordem com o aumento de jornada, terão a remuneração suplementada proporcionalmente, pelo número de horas trabalhadas, sobre as quais, em hipótese alguma incidirá o adicional previsto no Inciso XVI do Artigo 7º da Constituição Federal, referente às "horas extras".

§2º. Haverá no quadro Municipal da Saúde, funcionários ocupantes de empregos permanentes, com carga horária semanal igual ou superior a 30 (trinta) horas, que poderão exercer jornada de trabalho em regime de plantão de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, com direito ao repouso de 01 (uma) hora, cabendo à administração pública providenciar escala de trabalho, respeitando a folga obrigatória de um domingo no mês.

§3º. Haverá ainda, por derradeiro, funcionários plantonistas em casos de serviços inadiáveis, indispensáveis, urgentes ou que, por sua natureza, a não realização contrarie o interesse público, cuja remuneração se dará de conformidade com esta Lei Complementar, consoante a atividade exercida.

Artigo 18. Os empregos permanentes terão os vencimentos previstos no Anexo, conforme pertençam a cada um dos Subgrupos integrantes dos Níveis Médio, Técnico e Superior.



§1º. O sistema de remuneração da carreira dos profissionais enquadrados neste Plano de Carreira estrutura-se através de tabelas remuneratórias contendo os padrões de subsídios fixados em razão da natureza, grau de responsabilidade e complexidade, e dos requisitos exigidos para ingresso em cada cargo da carreira profissional.

§2º. Cada um dos Subgrupos comprehende vários padrões de vencimentos.

§3º. Os funcionários lotados na Diretoria Municipal da Saúde, que desempenhem funções essenciais, terão fixado por esta legislação complementar a quantidade máxima mensal de 60 horas extras à 50% e 40 horas extras à 100% mensais efetivamente trabalhadas, não podendo ultrapassar o estipulado.

§4º. Em situações em que o limite de horas extras, previsto no §3º, estiver esgotado, os serviços deverão ser executados por funcionário da mesma função que estiver, dentro daquele mês, com limite para horas extras disponíveis.

§5º. É permitido o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês, nos próximos meses ou por banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 06 (seis) meses.

I – Nos cálculos da compensação, cada hora trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho será computada como 1h de folga, quando executada como hora a 50% e como 2hs, quando executada como hora a 100%.

Artigo 19. Serão considerados de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, os dias em que o funcionário estiver afastado em virtude de:

I – Falecimento do cônjuge, filhos, pais e irmãos: até 08 (oito) dias;

II – Falecimento de sogro, avô, neto, padrasto, madrasta: até 02 (dois) dias;

III – Casamento: até 3 (três) dias;

IV – Nascimento de filhos (licença paternidade): até 5 (cinco) dias;



- V – Adoção de menores de até 7 anos: 180 (cento e oitenta) dias;
- VI – Nascimento de filhos (licença maternidade): 180 (cento e oitenta) dias;
- VII – Comparecimento em juízo;
- VIII – Convocação pela Justiça Eleitoral;
- IX – Férias Prêmio: 30 dias;
- X – Faltas abonadas: 5 (cinco) dias ao ano.

§1º. Todas as ausências constantes do caput começaram a contar imediatamente na data do acontecimento que ensejou na ausência do servidor e deverão ser gozadas em dias corridos.

§2º. Para todas as ausências supramencionadas deverão ser apresentadas documentação comprobatória ao Responsável pela Unidade de Saúde o qual está lotado no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após o início do acontecimento – por vias eletrônicas – e no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o retorno/fim do afastamento - presencialmente.

§3º. A falta abonada será concedida somente depois de decorridos 06 (seis) meses de efetivo exercício para os profissionais que exercem cargo de provimento efetivo, devendo ser comunicada ao Responsável pela Unidade de Saúde o qual está lotado com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência através do preenchimento de documento pertinente, permitido o gozo de apenas uma ao mês, não podendo iniciar-la em dias de finais de semana (sábado e domingo) e feriados e pontos facultativos.

Seção V **DA PROGRESSÃO FUNCIONAL**

Artigo 20. O profissional da saúde, titular de emprego público, terá progressão funcional e ascenderá verticalmente na carreira nas seguintes situações.

- I – Progressão por Quinquênio (Horizontal)
- II – Progressão por Titulação Acadêmica



Subseção I
DA PROGRESSÃO QUINQUÊNIO OU HORIZONTAL

Artigo 20. A carreira do servidor efetivo ocorrerá pela sua progressão horizontal, que se iniciará no grau "A" a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício, após a publicação desta lei, dando direito à referência seguinte e constante do Anexo II, com aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) nas avaliações de desempenho.

§1º. A progressão Horizontal será concedida imediatamente após a comprovação de tempo e aprovação na avaliação de desempenho no percentual constante do *caput* e implica o adicional de 2% (dois por cento) calculado sobre o vencimento anterior (piso salarial) do funcionário, arredondando para menos as frações de cada operação aritmética.

§2º. Após publicação desta Lei, o funcionário, a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício, fará jus ao adicional de acordo com o Anexo II desta Lei.

§3º. A Comissão de Avaliação de Desempenho será presidida pelo (a) Diretor(a) Municipal de Saúde, 02 (dois) membros Especialista em Saúde, 02 (dois) membros das demais categorias e respectivo número de suplentes, que avaliará o mérito para a progressão horizontal, e suas conclusões serão levadas ao conhecimento do Chefe do Executivo.

§4º. A Comissão de Avaliação de Desempenho será escolhida através de eleição entre os membros das instituições onde os avaliados estão inseridos.

Artigo 21. A Avaliação de Desempenho será feita mediante a aplicação dos seguintes critérios:

- I - qualidade;
- II - produtividade;
- III - iniciativa;
- IV - presteza;
- V - assiduidade;
- VI - pontualidade;



- VII - administração do tempo;
- VIII - uso adequado dos equipamentos de serviço.

Artigo 22. A Comissão de Avaliação de Desempenho será feita mediante a aplicação dos seguintes critérios:

I – Aptidão:

- a) uso adequado dos equipamentos de serviço;
- b) adaptabilidade e responsabilidade;
- c) iniciativa e administração do tempo;

II – Dedicação ao serviço:

- a) interesse e qualidade;
- b) atenção e diligência;
- c) economia e disciplina no trabalho;
- d) produtividade e empenho;
- e) assiduidade e pontualidade;

III – Idoneidade Moral:

- a) respeito e presteza;
- b) confiabilidade e seriedade;
- c) cooperação e solidariedade.

§ 1º A avaliação por merecimento, será feita mediante a aplicação de questionários e atribuição de pontos que variam de 01 a 10 em resposta às questões dirigidas, visando medir, em determinado período de tempo, a conduta pessoal, profissional e o grau de comprometimento do servidor no exercício do cargo, sendo que os pontos atribuídos para cada um dos fatores serão multiplicados pelo seu peso, sendo que a soma dos pesos não excederá a 100, conforme segue:

a – Aptidão:

- uso adequado dos equipamentos de serviço: peso igual a 10;
- adaptabilidade e responsabilidade: peso igual a 8;



- iniciativa e administração do tempo: peso igual a 12.

b – Dedicação ao serviço:

- interesse e qualidade: peso igual a 10;
- atenção e diligência: peso igual a 8;
- economia e disciplina no trabalho: peso igual a 8;
- produtividade e empenho: peso igual a 12;
- assiduidade e pontualidade: peso igual a 10;

c – Idoneidade Moral:

- respeito e presteza: peso igual a 12;
- confiabilidade e seriedade: peso igual a 12;
- cooperação e solidariedade: peso igual a 8.

§ 2º O mínimo de pontos atribuídos não será inferior a 0 e o máximo não será superior a 1000.

§ 3º Os conceitos finais de avaliação, conforme a soma da pontuação obtida será atribuída da seguinte forma:

- I – excelente: de 651 a 800 ou mais pontos;
- II – bom: de 401 a 650 pontos;
- III – regular: de 201 a 400 pontos;
- IV – insatisfatório: de 0 a 200 pontos.

Subseção II DA PROGRESSÃO ACADÊMICA

Artigo 23. A Progressão Acadêmica ocorrerá através de qualificação técnica devendo ser requerido pelo servidor e mediante comprovação, de acordo com seguintes critérios:



I – Conclusão de cursos ou obtenção de títulos que tenham relação direta com o emprego ocupado e que excedam às exigências dará direito ao número de padrões a seguir estabelecidos:

a) GRUPO NIVEL MÉDIO OU TÉCNICO:

- a.1) Curso de 220 a 360 horas - 1 padrão
- a.2) Conclusão de Ensino Superior - 2 padrões

b) GRUPO NIVEL SUPERIOR CURSOS/ESPECIALIZAÇÃO CARGA HORÁRIA

ASCENDE:

- b.1) Aperfeiçoamento ou cursos - de 220 a 360 horas - 1 padrão
- b.2) Pós-Graduação - a partir de 390 horas - 2 padrões
- b.3) Mestrado - 3 padrões
- b.4) Doutorado - 4 padrões

§1º. A ascensão de padrão será concedida uma vez para cada um dos títulos relacionados nos quadros acima, dentro do período mencionado no §4º deste artigo, à exceção dos títulos de mestrado e doutorado que apenas serão concedidos uma única vez.

§2º. A titulação ou qualificação obtida pelo servidor ensejará apenas uma progressão funcional, e será revista a cada quinquênio para a apuração dos cursos realizados, não sendo considerados os já apurados para novas progressões.

§3º. Os requerimentos e comprovantes da qualificação serão arquivados no prontuário do servidor, juntamente com cópia do ato de concessão.

§4º. Para efeito de progressão funcional, poderão ser somadas cargas horárias de cursos, desde que não inferiores a 220 (duzentas e vinte) horas, a cada quinquênio, para atingir as cargas horárias previstas nos grupos descritos no inciso II.



§5º. As titulações já exigidas para provimento dos empregos públicos, não legitimarão progressão funcional deste artigo.

§6º. Para efeito de concessão da progressão funcional e demais vantagens e benefícios propostos, inicia-se a contagem do prazo, com a entrada em vigor dessa Lei Complementar.

CAPÍTULO VI **DAS FÉRIAS PRÊMIO**

Artigo 24. O servidor da saúde terá direito à férias-prêmio de 1 (um) mês a cada período de 05 (cinco) anos de efetivo exercício, exclusivamente municipal, desde que não haja sofrido quaisquer das penalidades administrativas previstas em Lei.

§1º. O período em que o funcionário estiver em gozo de férias-prêmio será considerado como de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

§2º. Não terá ainda direito às férias-prêmio o funcionário que, no período de sua aquisição, houver:

I - faltado ao serviço, injustificadamente por mais de 5 (cinco) dias.

II - gozado licença por período superior a 60 (sessenta) dias consecutivos ou não, salvo a férias-prêmio prevista nesse plano, licença-maternidade/paternidade ou adotante, afastamento por gala ou nojo;

III - se afastado para tratar de interesse particular;

IV - sofrido pena de advertência por mais de 3 (três) vezes, a cada ano do período aquisitivo;

V - sofrido pena disciplinar, exceto a de advertência;

VI - estiver respondendo processo administrativo disciplinar.

§2º. A férias prêmio será deferida ao servidor que a requerer, respeitadas sempre as necessidades do serviço;



§3º. Sendo de interesse do serviço, a licença-prêmio a pedido do servidor, poderá ser convertida em 1 (um) meses de pecúnia, pagos a critério da Administração Pública, em 3 (três) parcelas iguais e sucessivas, ou de uma só vez, a todo servidor que no decurso da vigência da referida licença, permanecer no desempenho de suas funções;

§4º. Deverá a Administração Pública seguir rigorosamente a ordem de solicitação para a decisão quanto à transformação em pecúnia, extensivo à execução do pagamento devido;

§5º. Ao usufruir a férias prêmio, o servidor que exercer cargo de direção, chefia ou assessoramento, dele deverá ser afastado;

§6º. A servidora após a licença gestante, terá prioridade na concessão das férias-prêmio, respeitadas sempre as necessidades do serviço;

Artigo 25. A Administração Pública terá até o final do quinquênio seguinte para conceder o gozo da licença-prêmio, sob pena de, não o fazendo, indenizá-la em espécie e de uma só vez ao servidor que a tenha requerido ao menos uma vez, a partir da publicação da presente Lei Complementar.

Artigo 26. Ao servidor da saúde que estiver em vias de se aposentar, independentemente de ter requerido, será automaticamente concedida as férias-prêmio nos últimos meses que antecederem a aposentadoria ou indenizada em espécie, a critério da Administração Pública, nos moldes do artigo 22.

Artigo 27. As indenizações previstas nos artigos 23 e 24 ficam fixadas no valor resultante dos vencimentos e demais vantagens do cargo efetivo, inclusive as incorporações auferidas no período.

Artigo 28. Aplica-se o disposto no artigo 23, para as férias-prêmio já adquiridas e não usufruídas, a partir da publicação da presente Lei Complementar.





CAPÍTULO VII **DOS DEVERES**

Artigo 29. Além dos deveres comuns a todos os funcionários municipais, cumpre aos Servidores Públicos Municipais da Saúde, no desempenho de suas atividades:

I – preservar os princípios, os ideais e os fins da saúde pública, através do seu desempenho profissional;

II – empenhar-se no atendimento dos municípios, inculcando-lhe o espírito de solidariedade humana, de justiça e cooperação, e o respeito às autoridades;

III – respeitar a integridade moral dos pacientes;

IV – desempenhar as atribuições, funções e o emprego que ocupam, com eficiência, zelo e presteza;

V – manter o espírito de colaboração com a equipe da saúde e a comunidade em geral, visando o melhor desempenho profissional;

VI – conhecer e respeitar as leis, em especial os direitos do Idoso, da Criança e do Adolescente;

VII – participar do Conselho de Saúde, quando eleitos ou indicados para tal, colaborando com as atividades de articulação da saúde com as famílias e a comunidade;

VIII – buscar o constante aperfeiçoamento profissional através de participação em cursos, reuniões, seminários, sem prejuízo de suas funções;

IX – cumprir ordens superiores e comunicar o superior imediato ou à Diretora Municipal da Saúde todas as irregularidades de que tiver conhecimento no local de trabalho;

X – zelar pela defesa dos direitos profissionais e pela reputação dos profissionais da saúde;

XI – participar do processo de planejamento, execução e avaliação das atividades profissionais da saúde;

XII – tratar de maneira igual a todos os colegas de trabalho, pacientes e demais funcionários do Município;

XIII – participar de todas as atividades inerentes ao desenvolvimento e melhoramento de sua função profissional, quando convocado pelo superior hierárquico;



XIV – impedir toda e qualquer manifestação de preconceito social, racial, religioso, político-partidário e ideológico;

XV – ser assíduo, pontual e respeitador.

Parágrafo Único. Constitui falta grave a insubordinação hierárquica, a falta de respeito para com os colegas de trabalho, atos de improbidade administrativa, e outras atitudes que não condizem com o desempenho de sua função ou que coloquem em risco o bem público e as pessoas.

CAPÍTULO VIII **DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Artigo 30. O Programa de Avaliação de Desempenho, parte integrante do Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais da Saúde, é o instrumento de unificação da Política de Recursos Humanos da Diretoria Municipal de Saúde, devendo, na sua concepção, abranger critérios capazes de avaliar, na sua inteireza, a qualidade dos processos de trabalho em saúde, servindo ainda como retroalimentador do Programa de Qualificação para a Diretoria Municipal da Saúde.

Artigo 31. A elaboração das normas disciplinadoras do Programa de Avaliação de Desempenho, consubstanciada nesta legislação específica observará:

I - o caráter processual, contínuo e anual do Programa de Avaliação de Desempenho;

II - a abrangência do processo de avaliação, com fixação de indicadores de desempenho do funcionário, que considerem não só a avaliação da sua chefia imediata, como também o processo e as condições de trabalho da sua unidade de lotação e a sua autoavaliação;

III - a valorização do profissional da Diretoria Municipal da Saúde, pela sua participação em atividades extrafuncionais, assim consideradas aquelas pertinentes ao exercício de funções/atividades de relevância institucional, tais como execução de projetos, membros de comissões e de grupos de trabalho e instrutor e/ou coordenador de eventos originários do Programa de Qualificação Profissional.

CAPÍTULO IX



DO PROGRAMA DE VALORIZAÇÃO DO FUNCIONÁRIO

Artigo 32. A Diretoria Municipal de Saúde poderá instituir e regulamentar formas de premiação, destinadas ao funcionário da área da saúde, por serviços prestados à Saúde no âmbito municipal, nos seguintes termos:

I - por desempenho de resultado no exercício das funções, reconhecido por usuários e/ou funcionários da Rede Municipal da Saúde, através de programas, como o "Programa Funcionário do Mês" (que acontecerá por unidade de saúde e que dentre os próprios servidores da unidade será escolhido, através de votação, o servidor que melhor desempenhou suas atividades no mês anterior, onde o escolhido terá direito a concorrer no final do ano, com os demais Funcionários do Mês escolhidos ao prêmio de 10 (dez) dias abonados extras no decorrer do ano seguinte;

Parágrafo Único. O prêmio de que trata o *caput* será regulamentado por Decreto, determinado pelo Executivo Municipal, através de indicação da Diretora Municipal da Saúde, podendo ser representado por dias de folga, no limite de 05 (cinco) dias no ano, fracionado em cinco períodos corridos, ou em moeda corrente, sendo este último remunerado proporcionalmente a 10 dias com base na sua remuneração mensal atual.

Artigo 33. Além dos previstos em outras normas municipais e/ou específicas, deverá ser direito dos integrantes do Quadro dos Profissionais da saúde, mediante prévia consulta e autorização da Diretoria Municipal de Saúde, a oportunidade de frequentar cursos de capacitação e treinamento que visem à melhoria de seu desempenho e aprimoramento do processo profissional, desde que compatível.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS



Artigo 34. Para efeitos de comprovação da conclusão do curso de ensino Técnico ou médio, será considerado o Certificado ou Diploma devidamente expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

Artigo 35. Para efeitos de comprovação de curso superior ou de pós-graduação, será considerado o Diploma, expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

Artigo 36. Os profissionais regidos por esta Lei Complementar poderão prestar serviços em outra unidade pública ou privada, desde que haja compatibilidade de horários.

CAPÍTULO XI **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 37. As disposições, direitos e vantagens da presente Lei Complementar somente são aplicáveis e se estendem aos funcionários públicos efetivos submetidos aos preceitos e demais normas reguladoras desta Legislação, sujeito ao regime jurídico celetista, de conformidade com os princípios constitucionais e com as demais leis municipais pertinentes que não conflitarem com a presente Lei Complementar.

Artigo 38. Somente serão contabilizados como tempo para aquisição dos benefícios elencados nesta lei àquele exercido em cargo efetivo, contínuo e ininterrupto.

Artigo 39. Fica o Poder Executivo autorizado a expedir os atos regulamentares necessários à execução da presente Lei Complementar.

Artigo 40. As despesas decorrentes da execução da presente lei correrão por conta de dotações próprias consignadas no orçamento vigente, suplementadas se necessário, na forma legal.

Artigo 41. Fica assegurada a participação dos servidores da Pasta da Saúde na revisão do plano de carreira quando houver.





Artigo 42. Será aplicado no que couber, nos casos omissos, o disposto na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Artigo 43. Esta Lei entrará em vigor no primeiro dia do mês de sua aprovação, revogando-se as disposições em contrário.

Santo Antônio da Alegria/SP, 29 de Novembro de 2023.


RICARDO DA SILVA SOBRINHO

Prefeito Municipal



ANEXO I

DOS EMPREGOS DO GRUPO NÍVEL MÉDIO OU TÉCNICO

SUBGRUPO SAU 01, SAU 02, SAU 03, SAU 04 e SAU 05

Empregos que exigem o ensino Médio

VAGAS	DENOMINAÇÃO	SUBGRUPO	CARGA HORÁRIA
03	Auxiliar de Cirurgião Dentista	SAU – 01	40
12	Técnico em Enfermagem	SAU – 02	40
12	Auxiliar de Enfermagem	SAU – 03	40
02	Operador de Raio X	SAU – 04	40
01	Supervisor Operação de Raio X	SAU – 05	40

DOS EMPREGOS DO GRUPO NÍVEL MÉDIO OU TÉCNICO

(Vinculado a Legislação Federal)

SUBGRUPO SAU 07, SAU 08 e SAU 09

Empregos que exigem o ensino Médio

VAGAS	DENOMINAÇÃO	SUBGRUPO	CARGA HORÁRIA
01	Encarregado Divisão Vigilância Sanitária	SAU – 07	40
01	Encarregado dos Serviços de SUCEM	SAU – 08	40
16	Agente Comunitário de Saúde	SAU – 09	40



DOS EMPREGOS DO GRUPO NÍVEL SUPERIOR

SUBGRUPO SAU 10, SAU 11, SAU 12, SAU 13, SAU 14, SAU 15, SAU 16 e SAU 17

Empregos que exigem o ensino Superior

VAGAS	DENOMINAÇÃO	SUBGRUPO	CARGA HORÁRIA
01	Farmacêutico	SAU - 10	30
0	Fonoaudióloga	SAU - 10	30
04	Fisioterapeuta	SAU - 12	30
02	Biologista	SAU - 14	30
10	Enfermeiro	SAU - 15	40
03	Dentista	SAU - 16	20
02	Dentista ESF	SAU - 17	40

DOS CARGOS EM COMISSÃO

SUBGRUPO SAU 18, SAU 19 e SAU 20

Cargos em Comissão

VAGAS	DENOMINAÇÃO	SUBGRUPO	CARGA HORÁRIA
01	Diretor de Vigilância e Combate a Endemias	SAU - 20	40
01	Diretor dos Serviços de Enfermagem	SAU - 21	40
01	Diretor dos Serviços de Saúde	SAU - 22	40



ANEXO II

Quadro de Progressão Horizontal

SUBGRUPO	Referências/Progressão Horizontal					
	A	B	C	D	E	F
	B + (A X 2%)	C + (B X 2%)	D + (C X 2%)	E + (D X 2%)	F + (E X 2%)	
SAU - 01	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 02	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 03	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 04	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 05	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 07	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 08	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 09	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 10	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 11	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 12	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 13	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 14	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 15	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 16	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 17	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 20	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 21	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%
SAU - 22	INICIAL	2%	2%	2%	2%	2%