

Lei nº 3.721 de 07 de Maio de 2014

Institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimento dos profissionais da saúde da Estância Hidromineral de Poá, e dá outras providências.

O Prefeito Municipal da Estância Hidromineral de Poá; usando de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal de Poá aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei,

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta lei institui o Plano de Carreira, Cargos e Vencimento dos profissionais da saúde da Estância Hidromineral de Poá, mediante transposição dos cargos de provimento efetivo ao quadro da saúde.

Parágrafo único. Mediante transformação dos respectivos cargos, os servidores serão incluídos nas classes cujas atribuições sejam correlatas com as dos cargos ocupados na data de início da vigência desta lei, observada a escolaridade, a especialização ou a habilitação profissional exigida para o ingresso, sendo que os cargos constantes da coluna “Situação Atual” ficam com a nomenclatura alterada para a constante da coluna “Situação Nova”, conforme anexo I.

Art. 2º O Sistema Único de Saúde da Estância Hidromineral de Poá é gerido pela Secretaria Municipal de Saúde, instituição essencial para a garantia do direito à saúde e provedora das ações indispensáveis ao seu pleno exercício, através de ações individuais e coletivas de promoção, prevenção, recuperação e reabilitação da saúde no âmbito do Município.

CAPÍTULO II DA FINALIDADE

Art. 3º Esta lei estabelece na Estância Hidromineral de Poá, as regras de qualificação profissional, habilitação para ingresso, regime de remuneração e estruturação dos cargos pertencentes às carreiras dos profissionais da saúde no âmbito do Município.

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, entende-se:

I – Assistente em Saúde, compreendendo as categorias profissionais que realizam, sob supervisão, atividades que exigem níveis de escolaridade de ensino fundamental e médio, profissionalizante ou não.

II – Especialista em Saúde, compreendendo categorias profissionais que realizam atividades que exigem graduação de nível superior de ensino.

Art. 5º Os profissionais da saúde da Estância Hidromineral de Poá, pertencentes ao quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde são regidos por esta Lei e pela Lei nº 3.718/2014 (RJ), em tudo o que couber.

Art. 6º A carreira dos profissionais da saúde será única, abrangente, multiprofissional e desenvolver-se-á dentro dos padrões que integram as áreas de atuação do sistema.

CAPÍTULO III DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 7º Os princípios e diretrizes que norteiam este Plano de Carreira, Cargos e Vencimento são:

I – Universalidade: integram este plano, todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde;

II – Equidade: fica assegurado o tratamento igualitário para os profissionais integrantes dos cargos iguais ou assemelhados, entendido, como igualdade de direitos, obrigações e deveres;

III – Participação na Gestão: para a implantação ou adequação deste Plano às necessidades do Sistema Único de Saúde, deverá ser observado o princípio da participação dos servidores e do gestor municipal de saúde;

IV – Mobilidade: entendida esta como garantia de trânsito do trabalhador do Sistema Único de Saúde pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento na carreira;

V – Flexibilidade: importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;

VI – Concurso público: é a única forma de ingressar na carreira da saúde, resguardando os servidores estáveis segundo a Constituição Federal, exceto as nomeações para os cargos de provimento em comissão, prevista em Lei;

VII – Carreira: como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreira deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao

desenvolvimento organizacional;

VIII – Educação permanente: importando este o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos trabalhadores do Sistema Único de Saúde;

IX – Avaliação do desempenho: entendida como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

X – Compromisso solidário: compreendendo que o Plano de Carreira é um ajuste firmado entre gestores e trabalhadores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços de saúde.

TÍTULO II
DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE
CAPÍTULO I
DA CONSTITUIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 8º O quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde constitui-se dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo que integram a carreira dos profissionais da Saúde, nos termos desta Lei.

Parágrafo único. O quantitativo dos cargos de provimento efetivo existentes e dos novos cargos consta do Anexo III.

Art. 9º Os cargos de provimento efetivo da carreira dos profissionais da saúde da Secretaria Municipal de Saúde são organizados e observarão notadamente:

I – Vinculação à natureza das atividades da Secretaria Municipal de Saúde e aos objetivos da Política de Saúde da Estância Hidromineral de Poá, respeitando-se a habilitação exigida para ingresso no cargo, vinculada diretamente ao seu perfil profissional e ocupacional e a correspondente qualificação do servidor;

II – Sistema de formação de recursos humanos e institucionalização de programas de capacitação permanente do Quadro de Pessoal para o Sistema Único de Saúde, mediante integração operacional e curricular com as instituições de ensino nos diferentes graus de escolaridade;

III – Valorização do tempo integral e da dedicação exclusiva ao serviço;

IV – Adequação dos recursos humanos às necessidades específicas dos segmentos da população que requeiram atenção especial;

V – Rede de serviços públicos de saúde constituirá campo de aplicação para o ensino e pesquisa em saúde;

VI – Aperfeiçoamento profissional e ocupacional mediante programas de educação continuada, formação de especialistas e treinamento em serviço;

VII – Especificidades do exercício profissional decorrente de responsabilidades e riscos oriundos do contato intenso e continuado com os usuários portadores de patologias de caráter especial e ambientes insalubres e perigosos;

VIII – Investidura nos cargos de provimento efetivo da carreira através de aprovação prévia em concurso público de provas e/ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo, na forma prevista em lei;

IX – Adoção de sistema de movimentação funcional na carreira, moldado no planejamento e de acordo com o plano de metas institucionais, no desenvolvimento organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, na motivação e na valorização dos profissionais da saúde;

X – Garantia da oferta contínua de programas de capacitação voltados para o desenvolvimento e fortalecimento gerencial da Secretaria Municipal de Saúde;

XI – Avaliação do desempenho funcional, mediante critérios estabelecidos através de decreto do Prefeito Municipal;

XII – Garantia de condições adequadas de trabalho;

XIII – Adoção de uma sistemática sob os preceitos do Sistema Único de Saúde, tendo como referência o piso remuneratório de cada categoria;

XIV – Otimização do Sistema Único de Saúde com vistas à dinamização dos seus serviços e à universalização do seu atendimento à população.

CAPÍTULO II

DA CONSTITUIÇÃO DA CARREIRA

Art. 10 A Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Saúde é constituída de 3 (três) cargos:

I – Assistente em saúde, subdividido em:

A - Auxiliar em saúde: compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino fundamental;

B - Assistente técnico em saúde: compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de ensino médio e/ou profissionalizante.

II – Especialista em saúde: compreende as categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior completo, com registro no respectivo conselho de classe, quando assim exigido por lei federal, de acordo com a Resolução nº 287 de 8 de outubro de 1998 do Conselho Nacional de Saúde.

III – Especialista em saúde – Médico: compreende a categoria profissional que exige para o seu exercício, nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior completo em medicina, com registro no

Conselho Regional de Medicina.

Parágrafo Único. Os cargos relacionados neste artigo terão suas respectivas atividades relacionadas no Anexo V.

Art. 11 O perfil profissional e ocupacional, parte integrante de cada cargo devidamente identificado no Anexo V vincula-se diretamente à natureza do cargo decorrente da especificidade da habilitação exigida para o seu provimento, bem como da complexidade das atribuições a ele inerentes, originárias das ações e serviços que constituem o Sistema Único de Saúde.

CAPÍTULO III

DAS ÁREAS DE ATUAÇÃO E DAS ESCALAS DE PADRÕES DE VENCIMENTO

Art. 12 O Quadro de Pessoal dos Profissionais da Saúde fica composto pelos cargos titularizados pelos servidores dos níveis superior, médio e fundamental que efetivamente estiverem exercendo suas atividades profissionais em áreas de saúde, ainda que não integrantes da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 13 Fica criado o cargo de provimento efetivo de Especialista em Saúde - Médico na função de Médico Plantonista com carga horária mensal de trabalho de 60 (sessenta) horas determinadas através de escalas de plantões a serem instituídas através de Portaria do Secretário Municipal de Saúde e vencimento fixado no padrão I referência 1 do nível K das Tabelas de Vencimento constantes do Anexo IV. Parágrafo único. O quantitativo de vagas deste cargo será o determinado no Anexo III e a descrição de suas atividades e os requisitos para o seu provimento são os constantes do Anexo V.

SEÇÃO ÚNICA

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 14 Os cargos do Quadro dos Profissionais da Saúde, de conformidade com a natureza, o grau de complexidade, o nível de responsabilidade das atribuições e a escolaridade mínima exigida para seu provimento, ficam distribuídos em 4 (quatro) Grupos, a saber:

I – Grupo 1 – Cargos de natureza técnica ou técnico-científica, correspondentes a profissões regulamentadas, em lei federal, cujo exercício exija formação de grau superior ou habilitação legal equivalente.

II – Grupo 2 – Cargos de natureza técnica de nível médio, cujo exercício exija formação escolar correspondente ao ensino médio completo ou curso técnico correspondente.

III – Grupo 3 – Cargos de natureza técnica - auxiliar, cujo exercício exija formação escolar correspondente ao ensino médio completo ou equivalente.

IV – Grupo 4 – Cargos correspondentes às atividades auxiliares da saúde, cujo exercício exija formação escolar do ensino fundamental, suplementada por conhecimentos e habilidades especiais, adquiridos mediante cursos ou treinamento em serviço.

CAPÍTULO IV DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 15 A série de níveis dos cargos que compõem a carreira dos profissionais da saúde estrutura-se em linha alfabética de acesso, em conformidade com a respectiva escolaridade, habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras maiúsculas assim descritas:

I – Auxiliar em Saúde

Nível A – ensino fundamental;

Nível B – ensino fundamental, qualificação ou experiência profissional;

Nível C – ensino médio completo;

II – Assistente Técnico em Saúde

Nível D – ensino técnico completo e/ou qualificação profissional com registro em órgão de classe;

Nível E – curso superior completo na área de atuação na saúde;

III – Especialista em Saúde

Nível F – curso superior completo, habilitação e registro em órgão de classe;

Nível G - requisito do nível F mais curso de especialização ou qualificação ou experiência profissional de, no mínimo, 360 horas;

Nível H – requisito do nível F mais mestrado na área de atuação;

Nível I – requisito do nível F mais doutorado na área de atuação;

IV - Especialista em Saúde – Médico

Nível J – curso Superior Completo em Medicina + Habilitação + Registro no Conselho Regional de Medicina;

Nível K - requisito do nível J mais especialização na área de atuação;

Nível L – requisito do nível J mais pós-graduação na área de atuação.

§ 1º Cada nível desdobra-se em padrões e referências, que constituem as linhas de progressão.

§ 2º Os cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional, serão conferidos e/ou reconhecido por uma comissão constituída para este fim e deverão obedecer, dentre outros, os seguintes requisitos à sua pontuação:

- I - Carga horária mínima de 30 (trinta) horas em instituição reconhecida;
- II - Serão computados apenas os cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional, concluídos, no máximo, 5 (cinco) anos anteriores à data do enquadramento;
- III - Somente serão computados os cursos realizados dentro da área de atuação ou relacionados com abrangência do Sistema Único de Saúde.

§ 3º A carga horária de cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional contada para posicionamento no nível não será recontada para efeito de nova progressão.

§ 4º Os títulos de ensino médio, graduação ou pós-graduação deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo, ou relacionados com a área de atuação ou correlatos com a abrangência do Sistema Único de Saúde da Estância Hidromineral de Poá.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art.16 O desenvolvimento do trabalhador na carreira dar-se-á através da progressão vertical e progressão horizontal por tempo de serviço e por mérito profissional.

I – Progressão vertical é a passagem do profissional da saúde de um nível para o subsequente, no mesmo cargo, mediante o cumprimento de interstício e atendimento de requisitos de formação, qualificação ou experiência profissional;

II – Progressão por tempo de serviço é a passagem do profissional da saúde de uma referência para a subsequente dentro do mesmo padrão e nível considerando exclusivamente o tempo de serviço no cargo de provimento efetivo;

III - Progressão por mérito profissional é a passagem do profissional da saúde de um padrão de vencimento para o subsequente dentro do mesmo nível considerando-se o tempo de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo e o mérito, que consiste no resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, segundo o disposto no programa de avaliação funcional instituído e vinculado ao plano de carreira, cargos e vencimento.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art.17 A progressão por tempo de serviço é a passagem do servidor público municipal, ocupante dos cargos de provimento efetivo definidos nesta lei, de uma referência para a referência subsequente no mesmo padrão e nível, após o cumprimento do estágio probatório.

Parágrafo único. As demais progressões por tempo de serviço, após o término do estágio probatório, ocorrerão a cada período de 2 (dois) anos.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Art. 18 A progressão por mérito profissional dar-se-á mediante avaliação de desempenho funcional e desenvolvimento profissional, a cada 5 (cinco) anos de efetivo exercício no cargo de provimento efetivo, após o término do estágio probatório, correspondendo ao acréscimo de um padrão dentro da tabela de vencimento.

§ 1º A avaliação de desempenho e o desenvolvimento do servidor é o processo que adota fatores, parâmetros e metas pré-estabelecidas, visando mensurar o desenvolvimento das atividades direcionadas para a consecução dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação do desempenho do servidor deve ser abrangente, contemplando:

I – Os diferentes aspectos da sua formação e os níveis de complexidade das atividades desempenhadas pelas equipes de trabalho;

II – A capacidade técnica assistencial no contexto da infra-estrutura dos serviços de saúde;

III – As especificidades locais e as realidades epidemiológicas;

IV – A pactuação entre Conselho Gestor e o Municipal, em consonância com as metas previstas no Plano Municipal de Saúde;

V – A avaliação das chefias imediatas das equipes e a auto-avaliação do servidor;

VI – A prestação de contas ao controle;

VII – A repercussão dos processos de desenvolvimento sobre o serviço de saúde da Estância Hidromineral de Poá à população;

§ 3º O Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento estabelece critérios capazes de avaliar a qualidade dos processos de trabalho em saúde, de cunho pedagógico, contínuo, permanente, crítico, participativo, abrangendo de forma integrada o servidor, com sua participação no processo de prestação de serviços de saúde à população e avaliação do órgão ou da instituição.

Art. 19 Os critérios para avaliação de desempenho e desenvolvimento do servidor serão elaborados e executados pelo Conselho de Acompanhamento do Plano, respeitando o art. 3º e observando a adoção de modelos e instrumentos que atendem à natureza das atividades, asseguradas os seguintes princípios:

I - Legitimidade e transparência do processo de avaliação;

II - Periodicidade;

- III - Contribuição do servidor para essas definições dos objetivos do órgão ou serviço;
- IV - Adequação aos conteúdos ocupacionais e as condições reais de trabalho, de forma que caso haja condições precárias ou adversas de trabalho não prejudiquem a avaliação;
- V - Conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final;
- VI - Direito de manifestação às instâncias recursais;
- VII – Definição metodológica dos indicadores de avaliação;
- VIII – Definição de metas dos serviços e das equipes.

Parágrafo único. Os servidores de que trata esta Lei poderão, até que sejam elaborados os critérios para avaliação de desempenho e desenvolvimento do servidor nos termos do caput, utilizar o Sistema de Avaliação do Desempenho Funcional nos termos da Lei nº 3.723/2014(ADF).

Art. 20 A avaliação de desempenho e desenvolvimento para fins de mérito profissional será realizada por composição de média de pontos anuais, uma vez a cada período de dois anos, em conformidade com os critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo único. As repercussões financeiras decorrentes da progressão por mérito profissional serão concedidas subsequentemente à avaliação de desempenho e desenvolvimento, respeitando os termos da presente Lei.

Art. 21 Caberá a Secretaria Municipal da Saúde, a organização, o planejamento, a promoção e o controle dos programas de treinamento, capacitação e desenvolvimento, buscando as parcerias e os convênios necessários, sempre de acordo com suas necessidades e prioridades das ações e serviços, vinculando a realização das qualificações ao melhor funcionamento do Sistema de Saúde, dentro dos interstícios estabelecidos, assegurando a todas as categorias funcionais, a oportunidade de participação.

§ 1º O Programa de Formação tem como objetivo:

- I - Conscientizar o profissional da saúde para a relevância do seu papel, enquanto agente na construção do Sistema Único de Saúde;
- II - Preparar o Profissional de Saúde para desenvolver-se na carreira, objetivando seu engajamento no plano de desenvolvimento organizacional do Sistema Único de Saúde;
- III - Promover o desenvolvimento integral desde a alfabetização até os mais altos níveis de educação formal.

§ 2º Caberá a Secretaria Municipal da Saúde a elaboração de programação para afastamento e participação do servidor em estágios profissionais, visitas técnicas, congressos, seminários, capacitações, complementações de escolaridade e cursos de aperfeiçoamento, especialização e pós-graduação.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 22 A progressão vertical por titulação profissional é a passagem do profissional da saúde, ocupante de um dos cargos de provimento efetivo definidos nesta lei, de um nível para outro no mesmo cargo, em virtude de comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento e/ou qualificação e/ou capacitação profissional exigida para o respectivo nível, observado o cumprimento do intervalo mínimo de 6 (seis) anos de um nível para outro nos respectivos cargos.

§ 1º Os níveis são representados por letras dentro de cada tabela de vencimento que compõem a progressão vertical.

§ 2º Somente as titulações apresentadas até 30 de junho do último ano de cada interstício serão consignadas no orçamento do ano seguinte.

§ 3º Para os atuais servidores, a contagem do tempo de que trata o caput será a data de enquadramento.

Art. 23 A qualificação e o esforço pessoal em busca de maiores níveis de educação formal dos servidores abrangidos por esta lei, visando o seu crescimento acadêmico e à sua permanência no serviço público, serão estimulados mediante a concessão do incentivo à titulação.

§ 1º A concessão do incentivo previsto no “caput” depende, além dos critérios e requisitos disciplinados nesta lei, de disponibilidade financeira-orçamentária na forma da legislação vigente.

§ 2º Caso não exista disponibilidade financeira-orçamentária, a concessão do incentivo à titulação será retardada até que exista disponibilidade no ano corrente dentro dos limites previstos legalmente.

§ 3º Havendo limite serão concedidos os incentivos em ordem cronológica de requerimento.

Art. 24 Fica criada a Comissão de Acompanhamento do Plano de Carreira, Cargos e Vencimento, com as funções deliberativa, fiscalizadora e consultiva da execução das políticas municipais de recursos humanos na área da saúde.

§ 1º A Comissão de que trata o “caput” terá a seguinte composição:

I – 2 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Saúde;

II – 4 (quatro) representantes eleitos pelos profissionais da saúde da Estância Hidromineral de Poá;

III – 2 (dois) representantes dos usuários indicados pelo Conselho Municipal de Saúde.

§ 2º Os membros da Comissão, titulares e respectivos suplentes, serão renovados a cada 2 (dois) anos.

§ 3º Os representantes dos profissionais da saúde serão eleitos através de votação direta nas unidades administrativas e operacionais da Secretaria Municipal de Saúde.

TÍTULO III
DO REGIME FUNCIONAL, DA JORNADA DE TRABALHO E DA REMUNERAÇÃO
CAPÍTULO I
DO INGRESSO

Art. 25 O ingresso na carreira dos profissionais do Sistema Único de Saúde obedecerá aos seguintes critérios:

- I – Habilitação específica exigida para o provimento do cargo.
- II – Escolaridade compatível com a natureza do cargo.
- III – Registro profissional expedido por órgão competente, quando assim exigido.

Art. 26 Ao entrar em exercício o servidor será enquadrado na carreira dos profissionais do Sistema Único de Saúde na classe inicial correspondente ao cargo pleiteado.

Parágrafo único. Nas situações em que o edital de abertura do concurso público exigir titulação específica de acordo com o perfil profissional, o enquadramento inicial do servidor será no nível correspondente à titulação exigida.

CAPÍTULO II
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 27 A jornada de trabalho dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde será de, até 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º Os profissionais da saúde obedecerão as jornadas de trabalho conforme seu cargo e definidas conforme segue:

I – 20 (vinte) horas semanais para os Especialistas em Saúde – Médico e Dentista;

II – **VETADO**;

III – **VETADO**;

IV – 40 (quarenta) horas semanais para os Auxiliares em Saúde e demais profissionais da saúde.

§ 2º Os profissionais da saúde poderão ter sua jornada de trabalho vinculada a escalas de trabalho instituídas através de ato do Secretário Municipal da Saúde.

§ 3º A jornada de trabalho dos profissionais da saúde vinculados ao Programa de Saúde da Família será de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO III DA REMUNERAÇÃO

Art. 28 O sistema de remuneração da carreira dos profissionais da saúde estrutura-se através de tabelas contendo padrões de vencimento fixados em razão da natureza, grau de responsabilidade e complexidade e dos requisitos exigidos para ingresso em cada cargo da carreira profissional.

Parágrafo Único: As tabelas de vencimento dos profissionais da saúde constam do Anexo IV.

Art. 29 A concessão de gratificações ou adicionais poderá ser conferida aos profissionais da saúde em condições específicas nas seguintes situações:

I – Adicional de periculosidade, nos termos da Lei 3.718/2014.

II – Adicional de insalubridade, nos termos da Lei 3.718/2014.

III – Gratificação pela prestação de serviços especiais, nos termos da Lei 3.718/2014:

- a) equipes de saúde da família – PSF,
- b) unidades básicas de saúde,
- c) serviço de atendimento móvel de urgência - SAMU,
- d) complexo regulatório – central de regulação,
- e) atividade de alto risco de Urgência e Emergência/Pré Hospitalar e Hospitalar,
- f) serviço de atendimento domiciliar,
- g) centro de atendimento psicossocial/CAPS,
- h) centro de diagnóstico/laboratorial,
- i) centro especial de odontologia,
- j) centros de referência e serviços especializados.

V – Gratificação de incentivo à qualidade e produtividade dos serviços de saúde, nos termos da Lei 3.718/2014.

Art. 30 Perceberão o Adicional de Atendimento Emergencial os servidores ocupantes de cargos que prestam serviços de atendimento emergencial em regime de plantão, em unidades ou serviços de saúde, correspondente a:

I - 2,5% (dois e meio por cento) do vencimento correspondente ao Nível Inicial da Tabela de Vencimento de seu cargo, para cada plantão de 12 (doze) horas.

II - 7,5% (sete e meio por cento) do vencimento correspondente ao Nível Inicial da Tabela de Vencimento de seu cargo, para cada plantão de 12 (doze) horas prestado em final de semana, compreendendo sábados, domingos e feriados.

§ 1º Este adicional será pago proporcionalmente à duração dos plantões prestados.

§ 2º O pagamento do Adicional de Atendimento Emergencial define que:

- a) As unidades de serviços de caráter emergencial, funcionando 24 horas ininterruptas;
- b) O período considerado como final de semana.

CAPÍTULO IV DO INCENTIVO A PRODUTIVIDADE

Art. 31 Além da remuneração aos servidores lotados na Secretaria Municipal de Saúde, no interesse da Administração e pelo exercício em condições especiais devidamente comprovadas, poderá ser concedida uma Gratificação de Produtividade, para as atividades decorrentes de imperiosa, temporária e comprovada necessidade do serviço, a atenção básica, ambulatoriais, programas de saúde, assistência de urgência e emergência, médico-hospitalar, odontológica, regime extraordinário de trabalho ou em escala de plantão aos servidores que prestem atividades específicas nas Unidades Municipais de Saúde.

Art. 32 Os critérios e parâmetros para identificação das atividades específicas são as seguintes:

I – Servidores designados por Decreto do Prefeito Municipal, para o exercício de funções, nas condições de responsáveis ou executores de planos de ação e/ou projetos prioritários constantes do Plano Municipal de Saúde respeitando o prazo estabelecido pela portaria;

II – Servidores que sejam designados por Decreto do Prefeito Municipal para compor, na condição de membros, grupos de trabalho, comissões, cujas atribuições a eles conferidas atêm-se ao cumprimento de prazos legais ou fixados administrativamente, respeitado o prazo estabelecido pelo Decreto;

III – Servidores na condição de responsáveis ou participantes de processos de implantação de novos serviços e/ou novas unidades da estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, mediante fundamentação específica;

IV – Servidores em escala de plantão das quais, pela natureza de suas atribuições, exijam convocação dos trabalhos de servidores, com a finalidade de manter o funcionamento de suas atividades, em caráter ininterrupto e diuturno de 24 (vinte e quatro) horas/dia, incluindo sábados, domingos e feriados.

Art. 33 A gratificação aqui tratada obedecerá ao percentual máximo de até 50% (cinquenta por cento) do vencimento do servidor pertencente ao quadro de pessoal dos profissionais da saúde da Estância Hidromineral de Poá.

Parágrafo único. A gratificação de produtividade está vinculada à unidade de concessão, devendo ser imediatamente suspensos quando o servidor dela, por qualquer motivo, se afastar ou for removido e não

serão incorporadas ao vencimento para quaisquer efeitos ou utilizadas para cálculos de outras vantagens ou direitos.

TÍTULO IV
DO SISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DO PROFISSIONAL DA SAÚDE
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 34 A política de recursos humanos da Secretaria Municipal de Saúde, fundamentada nos princípios e diretrizes consignadas no art. 7º, terá seu eixo constitutivo consubstanciado num sistema de desenvolvimento dos profissionais do Sistema Único de Saúde, norteando-se, dentre outras, pelos seguintes objetivos:

- I – Inserção direta de contextualização na Política Municipal de Saúde;
- II – Fortalecimento do Sistema Único de Saúde na Estância Hidromineral de Poá;
- III – Melhoria da qualidade dos serviços prestados aos usuários do Sistema Único de Saúde;
- IV – Enfoque dos profissionais da saúde como sujeitos do processo social de construção permanente do Sistema Único de Saúde, favorecendo o desenvolvimento das suas capacidades/potencialidades e do compromisso ético e social com a saúde pública coletiva;
- V – Fortalecimento e desenvolvimento gerencial dos profissionais da Secretaria Municipal da Saúde.

Art. 35 O sistema de desenvolvimento dos profissionais do Sistema Único de Saúde constituir-se-á dos seguintes programas:

- I – Programa de qualificação para o Sistema Único de Saúde;
- II - Programa de valorização do servidor;
- III - Programa de avaliação de desempenho.

§ 1º A Secretaria Municipal de Saúde, dentro de sua competência administrativa, poderá firmar convênios, protocolos de cooperação ou instrumentos equivalentes com instituições ou órgãos federais, estaduais e municipais, com o objetivo de viabilizar a execução das ações de Programa de Qualificação Profissional de forma a racionalizar e integrar os recursos disponíveis.

§ 2º Serão observadas, no Sistema de Desenvolvimento dos Profissionais do Sistema Único de Saúde, o disposto na Norma Regulamentadora nº 32 – NR 32 – Segurança e saúde no trabalho em serviços de saúde.

§ 3º A qualificação aqui tratada deverá ser alcançada em área correlata ao exercício do cargo de provimento efetivo do servidor.

CAPÍTULO II
DA GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTO
DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Art. 36 Compete ao Secretário Municipal de Saúde aprovar propostas de modificações ou regulamentos suplementares a este Plano de Carreira, Cargos e Vencimento, sugeridos pela Comissão de Acompanhamento, com posterior homologação pelo Prefeito Municipal.

Art. 37 Compete à Comissão de Acompanhamento, acompanhar o processo de implantação e desenvolvimento do Plano de Carreira, Cargos e Vencimento em suas diferentes etapas.

§ 1º Cabe à Comissão de Acompanhamento emitir parecer a respeito da aceitação ou recusa dos títulos para a concessão da progressão por qualificação profissional, preservando-se, às partes, os prazos recursais estabelecidos na respectiva legislação vigente.

§ 2º A Comissão de Acompanhamento no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta Lei, avaliará e aprovará o regulamento do Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento.

CAPÍTULO III
DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL
DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE

Art. 38 O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal dos Profissionais da Saúde contém:

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

Art. 39 O Programa Institucional de Qualificação tem os seguintes objetivos:

- I – Conscientização do profissional da saúde visando sua atuação no âmbito da função social do Sistema Único de Saúde e o exercício pleno de sua cidadania para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;
- II - O desenvolvimento integral do cidadão como profissional da saúde;
- III- A otimização da capacidade técnica dos profissionais da saúde.

Art. 40 O Programa Institucional de Qualificação tem o processo de trabalho como eixo definidor e configurador de demandas educacionais possibilitando de forma equânime o acesso dos profissionais da saúde em cursos de:

I - Formação técnica;

II – Especialização;

III – Extensão;

IV - Mestrado profissional.

§ 1º As qualificações serão planejadas, organizadas e executadas, de forma integrada à progressão na carreira.

§ 2º Além dos cursos regulares, serão realizados outros eventos para aprimoramento dos profissionais da saúde visando à educação permanente em conformidade com o planejamento estratégico institucional.

§ 3º O Programa Institucional de Qualificação será divulgado anualmente em conformidade com o Programa Anual da Secretaria Municipal de Saúde.

TÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 41 O enquadramento dos servidores da saúde dar-se-á no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei e tomará por base, além do tempo de efetivo exercício nas funções do cargo de provimento efetivo, o vencimento do cargo de provimento efetivo ocupado, assegurando o valor igual ou imediatamente superior ao atualmente percebido, fixado na tabela de vencimento no Anexo IV.

Art. 42 Os cargos de provimento em comissão do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal, reservando-se o percentual de 20% (vinte por cento) a serem ocupados exclusivamente por servidores públicos efetivos.

Art. 43 As funções gratificadas vinculadas ao quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde serão exercidas por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, atendidos os pré-requisitos para o exercício da função para o qual for designado.

Art. 44 Fica vedado o exercício de quaisquer atividades privada para os ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Especialista em Saúde com as funções de Auditor em Saúde, Gestor em Saúde e Fiscal Sanitário, com exceção do cargo de professor, observados os dispositivos constitucionais.

Art. 45 **VETADO.**

Art. 46 As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta de verbas orçamentárias

próprias do orçamento vigente, ficando o Prefeito Municipal autorizado a abrir créditos adicionais necessários.

Art. 47 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 48 Revogam-se todas as disposições em contrário e em especial as contidas nas Leis nºs 3.346, de 25 de junho de 2009 e 3.419, de 29 de março de 2010.

PREFEITURA DA ESTÂNCIA HIDROMINERAL DE POÁ
Em, 07 de Maio de 2014

FRANCISCO PEREIRA DE SOUSA
PREFEITO MUNICIPAL

GERALDO PEREIRA DE OLIVEIRA
SECRETÁRIO DE GOVERNO

ROMUALDO CUNHA PEREIRA
SECRETÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO

GREG IASSIA DIAS DOS SANTOS
SECRETÁRIO DA FAZENDA

FRANCISCO ANTONIO NUNES DE SIQUEIRA
SECRETÁRIO DE ASSUNTOS JURÍDICOS

CLAUDIA CRISTINA DE DEUS
SECRETÁRIA DA SAÚDE

Registrada na Diretoria do Departamento de Administração e afixada na Portaria Municipal, na mesma data.

VALÉRIA MARA PERES VIEIRA
DIRETORA DA ADMINISTRAÇÃO