



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

LEI Nº 602/2016, DE 23 DE MARÇO DE 2016.

“Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Profissionais da Saúde da Prefeitura Municipal do Pilar e dá outras providências.”

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE PILAR, Estado de Alagoas, no uso de suas atribuições legais, conferidas pela Lei Orgânica Municipal, faz saber, que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I

DA ABRANGÊNCIA DA LEI

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Profissionais da Saúde do Poder Executivo do Município de Pilar – Alagoas.

Parágrafo Único – Os cargos que compõe o Quadro de Pessoal da Saúde são os definidos no Anexo II desta Lei.

Art. 2º - Esta Lei abrange os servidores públicos municipais ocupantes de cargo de provimento efetivo, integrantes do Grupo Ocupacional dos Profissionais de Saúde, e ratifica o entendimento determinado pela Lei Municipal nº 166, de 31 de março de 1998 que institui o regime jurídico único dos servidores do Município de Pilar, no que diz respeito aos servidores ocupantes de cargo em comissão e função de confiança.

SEÇÃO II

DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

Art. 3º - O Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Profissionais da Saúde tem por objetivo a valorização dos servidores através de equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional, associando a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação e avaliação, como forma de melhorar a gestão e a qualidade da prestação dos serviços de saúde, bem como garantir a eficiência e a continuidade do serviço de saúde do Município, observando os seguintes princípios e diretrizes:

- I. Do concurso público de provas ou de provas e títulos como única forma de ingresso no serviço público para o exercício de cargo de provimento efetivo;
- II. Flexibilidade como garantia de permanente adequação às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;
- III. Mobilidade que assegure a movimentação do profissional de saúde nas demais instâncias do SUS, sem perda dos direitos previstos em legislação vigente;
- IV. Da educação permanente com oferta contínua de qualificação aos servidores de saúde do Município de Pilar;
- V. Da avaliação de desempenho como processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;
- VI. Do compromisso solidário entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços de saúde;
- VII. Da humanização no atendimento ao cidadão, assegurando seus direitos e respeitando as diversidades;
- VIII. Otimização do Sistema Único de Saúde com vistas à dinamização dos seus serviços e à universalização do seu atendimento à população;
- IX. Da adoção de uma sistemática de remuneração harmônica e justa, através de avaliações periódicas, que permita a valorização da contribuição de cada servidor para o Órgão e Entidade;
- X. Reconhecimento do saber não instituído, resultante da atuação profissional no exercício das atribuições do cargo como fator fundamental para a evolução funcional.



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

SEÇÃO III
DOS CONCEITOS

Art. 4º - Para os fins desta Lei, considera-se:

- I. **Área de Qualificação** - conjunto de conhecimentos e habilidades de natureza genérica ou especializada necessárias para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho;
- II. **Área de Atuação** - campo de ação do profissional, relacionado com as habilidades inerentes à área de qualificação, que pode se materializar em uma atividade ou programa específico;
- III. **Avaliação de Desempenho e Aquisição de Competências** - monitoramento sistemático do processo de trabalho e do conjunto de atividades desenvolvidas no exercício funcional dos profissionais de saúde, bem como dos seus conhecimentos, comportamentos, habilidades e atitudes;
- IV. **Cargo Público** - conjunto de atribuições e responsabilidades concedidas a servidor público e que tem como características essenciais a criação por Lei, em número certo, com denominação própria e pagamento pelo Município;
- V. **Competência** - conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário à realização das atividades relacionadas ao cargo e suas áreas de atuação;
- VI. **Desempenho** - performance do servidor no exercício do conjunto de atividades e atribuições inerentes ao cargo e função que ocupa;
- VII. **Especialidade** - conjunto de atividades afins ou área de conhecimentos integrantes da habilitação legal, com atribuição específica do cargo efetivo;
- VIII. **Estágio Probatório** - período de 03 (três) anos, contados a partir do efetivo exercício no cargo público, durante o qual o servidor terá apurada sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo;
- IX. **Função Pública** - atribuição ou conjunto de atribuições que a Administração confere a cada categoria profissional ou individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais;



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

- X. **Gerência** - conjunto de ações relacionadas com planejamento, coordenação, direção e controle das atividades organizacionais, envolvendo a administração de pessoas, tecnologia e recursos disponíveis, mediante avaliação do quadro de necessidade de saúde, oferta de serviços e objetivos institucionais, com enfoque na melhoria contínua da qualidade da prestação dos serviços;
- XI. **Gestão** - conjunto de atividades políticas e técnicas desenvolvidas com o propósito de assegurar o exercício de funções de coordenação, articulação, negociação, planejamento, controle, avaliação e auditoria de um sistema de saúde;
- XII. **Grupo** - conjunto de cargos da mesma natureza ocupacional, conforme grau de escolaridade;
- XIII. **Jornada** - espaço de tempo durante o qual o servidor exercerá continuamente suas atividades, com habitualidade, excetuadas as horas extras, com duração fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitadas as condições e limites determinados em Lei;
- XIV. **Nível** - unidade que identifica valor integrante da faixa da Tabela de Vencimentos, identificada por algarismo arábico;
- XV. **Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP)** - conjunto de ações de capacitação e de desenvolvimento de competências destinado aos profissionais de saúde, sendo um dos instrumentos de valorização do servidor;
- XVI. **Profissional de Saúde** - pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo que detém formação profissional específica para o desempenho de atividades ligadas diretamente ou indiretamente ao cuidado ou às ações de saúde;
- XVII. **Progressão** - evolução do servidor municipal no cargo que ocupa em razão de mérito e aquisição de competências individuais atribuídas ao cargo;
- XVIII. **Referência** - unidade que identifica valor integrante da faixa de Gratificação por Avanço de Competência;
- XIX. **Remuneração** - somatório do vencimento do cargo com as vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em Lei, nestas incluídas as vantagens pessoais;
- XX. **Servidor Público** - pessoa legalmente investida em cargo público;

COU



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

- XXI. **Vantagem Pessoal** - valor pecuniário decorrente do direito adquirido pelo servidor com base na legislação vigente em determinada época, nominalmente identificado e somente reajustável mediante a aplicação dos percentuais gerais de reposição estabelecidos em Lei;
- XXII. **Vencimento** - retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em Lei.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS

SEÇÃO I

DA ESTRUTURA DO PLANO

Art. 5º - O Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Profissionais de Saúde do Município de Pilar fica estruturado da seguinte forma:

- I. **Quadro de Servidores da Saúde** - Anexo I;
- II. **Estrutura dos Grupos Ocupacionais** - Anexo II;
- III. **Tabelas de Vencimentos** - Anexo III;
- IV. **Descrição e Tabelas de Gratificações dos Programas Específicos** - Anexo IV;
- V. **Cargos com Denominações Modificadas** - Anexo V;
- VI. **Cargos Criados** - Anexo VI;
- VII. **Descrição das Atribuições dos Cargos Criados** - Anexo VII.

Art. 6º - Os Grupos Ocupacionais dos profissionais da saúde com competência para atuar nas áreas de assistência, prevenção, proteção, recuperação, planejamento, administração, produção e participação na gerência, ensino e pesquisa na área da saúde, para fins de progressão e enquadramento estão descritos no anexo II da presente Lei - Estrutura dos Grupos Ocupacionais.

Art. 7º - Os Programas Específicos vigentes estão dispostos no anexo IV da presente Lei - Descrição e Tabelas de Gratificações dos Programas Específicos.

am



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

Art. 8º - Os cargos existentes antes da vigência da presente Lei que terão suas denominações modificadas estão dispostos no anexo V desta Lei – Cargos com Denominações Modificadas.

Art. 9º - Os cargos a serem criados pela presente Lei estão dispostos no anexo VI desta Lei – Cargos Criados.

Art. 10 - As remunerações mínimas dos cargos integrantes deste Plano estão estruturadas em 02 (dois) formatos de tabelas: a de Vencimentos, e a de Gratificação pela Participação em Programas Específicos, conforme os anexos III e IV desta Lei, respectivamente.

SEÇÃO II

DO PROVIMENTO

Art. 11 - Para efeito de provimento os cargos classificam-se em:

- I. **Cargos de Provimento Efetivo:** providos mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;
- II. **Cargos em Comissão:** providos por trabalhadores efetivos mediante nomeação ou por trabalhadores não efetivos da área da saúde, mas com a devida qualificação para o cargo.

Art. 12 - Os cargos de provimento efetivo que integram os Grupos Ocupacionais dos Profissionais de Saúde ficam organizados de acordo com o anexo II desta Lei.

Art. 13 - O Provimento de Cargos Efetivos, compreendendo-se os atos administrativos pelos quais esses são preenchidos, dar-se-á obrigatoriamente, por Concurso Público de provas ou de provas e títulos;

Art. 14 - O concurso público, destinado a apurar a qualificação profissional exigida para o ingresso no cargo, poderá ser desenvolvido em duas etapas, conforme dispuser o edital, observadas as características da especialidade e o perfil do cargo a ser provido compreendendo:

aw



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

- I. Provas ou provas e títulos;
- II. Cumprimento de programa de formação inicial, quando exigido em edital.

Art. 15 - Na hipótese de realização de concurso público em duas etapas, os candidatos classificados na primeira etapa serão matriculados no programa de formação inicial, em número determinado no edital de abertura do concurso público.

§1º - Concluída a segunda etapa, os candidatos serão classificados mediante os critérios estabelecidos no edital.

§2º - A classificação final será resultante do somatório dos pontos obtidos pelos candidatos nas duas etapas, que terão peso idêntico.

Art. 16 - O concurso público poderá ser realizado por especialidade conforme dispuser o edital respectivo.

Art. 17 - Concluído o concurso e homologados os seus resultados, os candidatos aprovados terão direito subjetivo à nomeação, dentro do limite de vagas dos cargos estabelecidos em edital, obedecida a ordem de classificação, ficando os demais candidatos mantidos no cadastro de reserva de concursados.

Parágrafo Único – A lotação inicial dar-se-á de acordo com a disponibilidade de vagas nos órgãos, nas unidades e nos programas específicos da Secretaria Municipal da Saúde, observada a ordem de classificação final, conforme dispuser o edital do concurso.

Art. 18 - O concurso público terá a validade de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

au



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

Art. 19 - O prazo de validade do concurso público, o número de cargos, os requisitos para inscrição dos candidatos, o limite mínimo de idade, o percentual reservado para deficientes e as condições de sua realização serão fixados em edital.

Art. 20 - O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á na referência inicial da Tabela de Vencimentos (Classe A, Padrão 1) e a depender do cargo da Tabela de Gratificação pela Participação em Programas Específicos, após aprovação e classificação em concurso público na forma da legislação vigente.

Parágrafo Único – Quando o cargo de provimento efetivo exigir titulação, a qual é aferida por meio de pós-graduação *lato sensu* (curso de especialização, programa de residência médica ou programa de residência multiprofissional), o ingresso dar-se-á na Classe A, Padrão 5, da respectiva Tabela de Vencimentos.

Art. 21 - Os cargos em comissão são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal, no âmbito da Administração Direta, conforme dispõe a Lei Municipal nº 166, de 31 de março de 1998 que institui o regime jurídico único dos servidores do Município de Pilar.

SEÇÃO III
DA REMOÇÃO

Art. 22 - Remoção é a movimentação do profissional de saúde entre órgãos, unidades e programas específicos da Secretaria Municipal da Saúde, condicionada à existência de vaga.

Art. 23 - A remoção processar-se-á:

- I. Por seleção competitiva interna;
- II. A pedido, a critério da administração;
- III. De ofício.

ou



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

Parágrafo Único – Por necessidade do serviço, devidamente demonstrada, o titular do Órgão ou Entidade poderá determinar, de ofício, a mudança do profissional de saúde entre Unidades de Saúde do Município, até a realização da seleção competitiva interna de remoção.

Art. 24 - Serão considerados vagos, para efeito de seleção competitiva interna de remoção, os cargos integrantes dos órgãos, unidades e programas específicos da Secretaria Municipal da Saúde, cujos titulares tenham sido afastados em decorrência de:

- I. Aposentadoria;
- II. Falecimento;
- III. Exoneração;
- IV. Demissão;
- V. Readaptação;
- VI. Recondição;
- VII. Perda do cargo por decisão judicial.

§1º - Além dos casos previstos nos incisos deste artigo, serão incluídas para a escolha na seleção competitiva interna de remoção, as vagas surgidas em decorrência de ampliação dos quantitativos dos cargos que integram o Grupo dos Profissionais de Saúde, ou na hipótese de afastamento do titular por 02 (dois) anos, quando em licença para tratar de interesses particulares ou em período igual ou superior a 04 (quatro) anos, nos demais casos.

§2º - Para concorrer à remoção, o profissional de saúde deverá ter o mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício em órgão unidade ou programa específico da Secretaria Municipal da Saúde, excetuando-se o tempo computado para fins de estágio probatório.

Art. 25 - A remoção a pedido será submetida à apreciação do Órgão ou Entidade da Saúde, a qual o servidor esteja subordinado, devendo sua concessão atender sempre a supremacia do interesse público.

am



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

CAPÍTULO III

DOS VENCIMENTOS, DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS, DAS PROGRESSÕES E DA JORNADA DE
TRABALHO

SEÇÃO I

DOS VENCIMENTOS

Art. 26 - O vencimento dos cargos integrantes do Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Profissionais da Saúde, cujo reajuste terá como data base 1º de maio, são os constantes do Anexo III desta Lei, cujos valores correspondem à jornada legal estabelecida para cada cargo. **(NR Emenda Modificativa 02/2016)**

§1º - No que diz respeito à formulação das tabelas são contempladas as seguintes diretrizes:

- I. As tabelas de vencimentos são dotadas de 04 (quatro) classes (A, B, C, D), sendo cada classe composta por seis padrões;
- II. O valor disposto no primeiro padrão da primeira classe (A) de cada tabela corresponde àquele correspondente à jornada legal estabelecida para cada cargo;
- III. O valor disposto em cada padrão será 5% maior que àquele disposto no padrão imediatamente anterior dentro da mesma classe.

§2º - Todas as tabelas de vencimentos serão submetidas aos devidos reajustes anuais tomando como parâmetro mínimo, o mesmo percentual de reajuste atribuído ao cargo cuja tabela apresenta no primeiro padrão de sua primeira classe (A) o salário mínimo vigente. Desta forma, a partir da publicação desta Lei fica determinado que:

- I. O índice de reajuste aplicado anualmente ao cargo cuja tabela de vencimento apresenta no primeiro padrão de sua primeira classe (A) o salário mínimo vigente, alcançará todas as demais tabelas instituídas pelo plano independente do grupo ocupacional;



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

- II. O Chefe do Poder Executivo deverá homologar as tabelas devidamente atualizadas sempre que conceder ao cargo cuja tabela apresenta no primeiro padrão de sua primeira classe (A) o salário mínimo vigente o devido reajuste periódico proposto de forma ampla pela Constituição Federal em seu Art.7º, Inciso IV.

SEÇÃO II
DAS GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

Art. 27 - O profissional de saúde ocupante de cargo efetivo poderá perceber, além do vencimento, as seguintes vantagens pecuniárias:

- I. Gratificação pelo exercício de cargo em comissão;
- II. Gratificação pelo exercício de função de confiança;
- III. Gratificação Rural;
- IV. Décimo - terceiro salário;
- V. Adicional pela prestação de serviços extraordinários;
- VI. Adicional noturno;
- VII. Adicional de férias;
- VIII. Adicional por tempo de serviço;
- IX. Adicional de periculosidade;
- X. Adicional de insalubridade;
- XI. Gratificação de risco;
- XII. Gratificação de produtividade;
- XIII. Gratificação por atividades de instrutória (Monitoragem e Treinamento);
- XIV. Gratificação pela participação em programas específicos.

Art. 28 - As gratificações elencadas nos incisos I; II; IV; V; VI; VII; VIII; IX; X e XI serão concedidas nas condições a que aludem os arts. 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 69, 70, 71, 72, 73, e 74 da Lei Municipal nº 166, de 31 de março de 1998 que instituiu o Regime Jurídico Único dos servidores do município de Pilar.

ou



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

Art. 29 - O servidor municipal em exercício em unidade administrativa situada em zona rural fará jus à percepção de uma gratificação, denominada de gratificação rural, no valor correspondente a 10% do seu vencimento, devido às condições de vulnerabilidade e de difícil acesso, revogando-se doravante a Lei Municipal nº 403, de 27 de maio de 2008.

Art. 30 - Os Especialistas da Estratégia Saúde da Família farão jus à percepção de gratificação de produtividade na forma e condições estabelecidas pela Lei Municipal nº 552, de 08 de agosto de 2014, revogando-se parcialmente o art. 11 da referida Lei no que tange seu caráter de transitoriedade.

Art. 31 - A Gratificação por atividades de instrutória consiste em uma vantagem eventual, percebida pelo profissional da saúde por motivo de sua participação como instrutor em treinamentos formais reconhecida pela Unidade responsável pelo treinamento e desenvolvimento dos servidores municipais nas condições a que alude o art. 69 da Lei Municipal nº 166, de 31 de março de 1998 que instituiu o Regime Jurídico Único dos servidores do município de Pilar.

Art. 32 - A gratificação pela participação em programas específicos será percebida pelo Servidor Público Municipal efetivo nas áreas de qualificação e atuação estabelecidas nesta Lei, conforme o anexo IV.

SEÇÃO III

DA PROGRESSÃO

Art. 33 - Progressão é o desenvolvimento e evolução do servidor público no cargo efetivo, dentro das Tabelas de Vencimentos, que ocorrerá em razão de mérito e qualificação profissional, como resultado de processo de Avaliação de Desempenho atribuídos ao cargo ocupado.

Art. 34 - O servidor somente poderá requerer sua progressão seja por mérito ou por qualificação profissional quando do término de seu estágio probatório, ou seja, após o prazo de três anos de efetivo exercício.

eu



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

SUBSEÇÃO I
DA PROGRESSÃO POR MÉRITO PROFISSIONAL

Art. 35 - A progressão por mérito profissional dar-se-á de forma horizontal, mediante avaliação de desempenho, a cada dois anos de efetivo exercício no cargo após o período do estágio probatório.

Parágrafo Único – Caberá à Secretaria Municipal de Administração realizar, a cada semestre, o levantamento dos servidores aptos a serem submetidos à avaliação de desempenho, tomando-se como base a admissão, e encaminhar à Secretaria Municipal de Saúde os devidos formulários para avaliação de desempenho dos servidores relacionados.

Art. 36 - O servidor progredirá de um Padrão de vencimento para outro imediatamente superior na mesma Classe mediante o cumprimento cumulativo de:

- I. Efetivo exercício do cargo público;
- II. Resultado satisfatório, obtenção de conceitos iguais ou superiores àqueles definidos como medianos, nas avaliações de desempenho aplicadas por intermédio de um Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento que deverá ser instituído após a publicação desta Lei;
- III. Não ter sido afastado do exercício das atividades próprias do cargo, excetuadas as hipóteses estabelecidas pela Lei Municipal nº 166, de 31 de março de 1998.

SUBSEÇÃO II
DA PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 37 - A progressão por qualificação profissional consiste na progressão do servidor decorrente da comprovação de títulos ou formação superior àquela exigida pelo cargo efetivo que ocupa.

AM



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

Art. 38 - Os servidores integrantes dos grupos ocupacionais que exigem níveis de escolaridade de Ensino Fundamental Incompleto, Ensino Fundamental Completo, Ensino Médio Completo e Ensino Médio Técnico poderão requerer suas progressões por qualificação desde que apresentem a devida certificação de nível de formação superior àquele exigido pelo grupo ocupacional no qual está inserido.

Parágrafo Único – Na possibilidade da devida adequação à exigência descrita no *caput* deste artigo, o servidor progredirá ao primeiro Padrão da Classe imediatamente superior em sua tabela de vencimentos considerando que:

- I. Somente serão aceitos os títulos, diplomas e certificados, para a devida comprovação do nível de formação, quando expedidos por Instituição de ensino reconhecida, com observância das normas estabelecidas pelo órgão governamental competente – Ministério da Educação (MEC);
- II. Os títulos, diplomas e certificados de Cursos Técnicos de nível Médio deverão apresentar carga horária mínima de 800 (Oitocentas) horas, em conformidade com a Resolução nº 6, de 20 de setembro de 2012, do Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica (CNE/CEB), que define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio.
- III. Os títulos, diplomas e certificados de Cursos Superiores de Tecnologia (Graduação Tecnológica) deverão apresentar carga horária mínima definida no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia vigente, instituído conforme disposto no Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006.

CCM



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

Art. 39 - Os servidores integrantes dos grupos ocupacionais que exigem nível de escolaridade de ensino superior poderão requerer suas progressões por qualificação desde que apresentem os devidos certificados de obtenção de títulos em níveis de Especialização, Mestrado ou Doutorado expedidos por Instituição de ensino reconhecida, com observância das normas estabelecidas pelo órgão governamental competente – Ministério da Educação (MEC).

Parágrafo Único – Na possibilidade da devida adequação à exigência descrita no *caput* deste artigo, o servidor poderá:

- I. Progredir quatro Padrões em sua tabela de vencimentos ao apresentar certificado comprovando a conclusão de curso em nível de pós-graduação *lato sensu* (*Especialização, Programa de Residência Médica e/ou Programa de Residência Multiprofissional*) de, no mínimo, 360 (trezentos e sessenta) horas;
- II. Progredir ao mesmo Padrão da Classe imediatamente superior em sua tabela de vencimentos ao apresentar certificado comprovando a conclusão de curso em nível de pós-graduação *stricto sensu* (*Mestrado e/ou Doutorado*).

Art. 40 - Para fins de progressão por qualificação profissional, os referidos cursos devem, obrigatoriamente, apresentar a devida afinidade ou ser objeto da atividade do cargo ou função ocupada pelo servidor, observada a grade curricular do respectivo curso.

Art. 41 - Uma vez comprovada a realização de determinado curso para fins de progressão por qualificação profissional, independente do nível de formação, o mesmo não terá validade para efeito de novas progressões, tratando-se de uma concessão extraordinária para cada modalidade de título apresentado.

SUBSEÇÃO III
DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E DESENVOLVIMENTO

am



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

Art. 42 - O Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento consiste em um consolidado de diretrizes que visa estabelecer 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. 43 - O Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento apresenta os seguintes objetivos:

- I. Promover o desenvolvimento, aperfeiçoamento e qualificação dos profissionais de saúde;
- II. Proporcionar aos servidores, alternativas para a aquisição de conhecimentos, habilidades, competências, atitudes e comportamentos necessários à viabilização dos objetivos da Instituição;
- III. Assegurar uma equipe qualificada, que garanta a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados pela Secretaria Municipal da Saúde;
- IV. Contribuir para o desenvolvimento integral do servidor, propiciando o pensamento crítico acerca do papel da Instituição e do seu papel enquanto profissional e cidadão;
- V. Potencializar o componente da qualificação como elemento motivacional para a progressão e desenvolvimento pessoal e institucional;
- VI. Identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento;
- VII. Possibilitar a identificação dos aportes de investimentos anuais em capacitação dos servidores.

Art. 44 - A avaliação de desempenho e desenvolvimento do servidor a ser desenvolvida pelo Programa definido no art. 42 desta Lei consiste em um processo que adota fatores, parâmetros e metas preestabelecidas, visando mensurar o desenvolvimento das atividades direcionadas para a consecução dos objetivos organizacionais devendo contemplar:

com



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

- I. Os diferentes aspectos da sua formação e os níveis de complexidade das atividades desempenhadas;
- II. A capacidade técnica assistencial no contexto da infraestrutura dos serviços de saúde;
- III. As especificidades locais e as realidades epidemiológicas;
- IV. A pactuação entre o Conselho Gestor e o Municipal, em consonância com as metas previstas nos instrumentos legais de planejamento (Plano Plurianual, Plano Municipal de Saúde e Programação Anual de Saúde);
- V. A avaliação das chefias imediatas das equipes e a autoavaliação do servidor;
- VI. A prestação de contas ao controle social;
- VII. A repercussão dos processos de desenvolvimento sobre os serviços de saúde ofertados à população.

Art. 45 - Os critérios para avaliação de desempenho e desenvolvimento do servidor serão elaborados e executados, conjuntamente, pelo órgão de recursos humanos da administração municipal e pela área de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal da Saúde, respeitando-se o art. 3º desta Lei e contemplando:

- I. Definição metodológica dos indicadores de avaliação;
- II. Definição de metas dos serviços e das equipes;
- III. Adoção de modelos e instrumentos que atendam à natureza das atividades, assegurados os seguintes princípios:
 - a) Legitimidade e transparência do processo de avaliação;
 - b) Periodicidade;
 - c) Contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do órgão ou serviço;
 - d) Adequação aos conteúdos ocupacionais e às condições reais de trabalho, de forma que situações precárias ou adversas de trabalho não prejudiquem a avaliação do servidor;

CM



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

- e) Conhecimento do servidor sobre todas as etapas da avaliação e do seu resultado final com direito à manifestação;
- f) Definição do processo e das instâncias recursais.

Art. 46 - 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 que deverão ser objeto de regulamentação após a publicação desta Lei.

Parágrafo Único – As repercussões financeiras decorrentes da progressão por mérito profissional serão concedidas subsequentemente à avaliação de desempenho e desenvolvimento e seu resultado final.

Art. 47 - Caberá à Secretaria Municipal da Saúde, a organização, o planejamento e o controle dos cursos ou programas de capacitação, buscando as parcerias/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.

Art. 48 - O Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento deverá ser regulamentado, conforme *caput* do art. 46, por meio de ato normativo próprio, a ser publicado no prazo de 180 dias após a publicação da presente Lei.

SEÇÃO IV
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 49 - A jornada de trabalho semanal dos servidores profissionais da saúde está fixada conforme discriminado abaixo:

- I. Jornada de 20 (vinte) horas semanais;
- II. Jornada de 24 (vinte e quatro) horas semanais;
- III. Jornada de 30 (trinta) horas semanais;
- IV. Jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

CM



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

§1º - A jornada de trabalho semanal dos servidores profissionais de saúde que visa contemplar as atividades que exijam prestação de serviços de forma ininterrupta será limitada à forma de plantão de 24 horas;

§2º - Com relação aos profissionais inseridos na Estratégia Saúde da Família, independente dos grupos ocupacionais nos quais estão inseridos, a jornada de 40 horas deve observar a necessidade de dedicação mínima de 32 horas da carga horária para atividades na equipe de Saúde da Família, podendo, conforme decisão e prévia autorização do gestor, dedicar até oito horas do total da carga horária para atividades de especialização em Saúde da Família, atividade de ensino, pesquisa e extensão; bem como atividades de educação permanente e apoio matricial conforme as diretrizes do item 4.4.1-V da Política Nacional de Atenção Básica – PNAB de 2012, devendo os servidores comprovarem as atividades desenvolvidas, ao Órgão ou entidade a que esteja diretamente subordinado.

CAPÍTULO IV
DA GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS

Art. 50 - Fica instituída, com a publicação da presente Lei, a obrigatoriedade dentro do prazo de 90 dias, da criação de uma Comissão com o intuito de acompanhar a implantação e a devida consecução do Plano de Carreira, Cargos e Salários dos servidores da Saúde do Município de Pilar no que se refere às regulamentações previstas, bem como para procederem à Avaliação de Desempenho.

§1º - A comissão que trata o *caput* deste artigo será integrada por 08 (oito) membros, sendo 01 (um) servidor indicado pelo Chefe do Poder Executivo (preferencialmente da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoas), 03 (três) servidores indicados pelo titular da Secretaria Municipal da Saúde, sendo 01 (um) específico para servidor da área de recursos humanos e 02 (dois) servidores de áreas técnicas da saúde (área-fim), 02 (dois) servidores indicados pelos representantes do segmento dos servidores que compuseram a Comissão de elaboração deste Plano, e 02 (dois) servidores indicados pelo Conselho Municipal de Saúde.

ou



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

§2º - Caberá à Comissão as seguintes responsabilidades:

- I. Fiscalizar a implantação e a devida consecução do Plano de Carreira, Cargos e Salários e auxiliar a criação do Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento, conforme Capítulo III, Seção III, Subseção III da presente Lei;
- II. No âmbito do Programa de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento, emitir parecer conclusivo a respeito das avaliações de desempenho e desenvolvimento e proceder à homologação para a concessão da progressão por mérito profissional como também dos certificados, diplomas e títulos para a concessão da progressão por qualificação profissional, preservando-se, às partes, os prazos recursais a serem estabelecidos pelo respectivo Plano de Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento;
- III. Fiscalizar a atualização anual de todas as tabelas de vencimentos tomando como parâmetro mínimo o mesmo percentual de reajuste atribuído ao cargo cuja tabela apresenta no primeiro Padrão de sua primeira Classe o salário mínimo vigente.

CAPÍTULO V

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS

Art. 51 - A implantação do Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Profissionais da Saúde de que trata esta Lei far-se-á da seguinte forma:

- I. Enquadramento dos servidores nos níveis previstos na Tabela de Vencimento, de acordo com o respectivo cargo, duração da jornada de trabalho e em valor igual ou imediatamente superior ao atualmente percebido;

an



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

- II. Enquadramento dos servidores cujo cargo de provimento efetivo exige titulação aferida por meio de pós-graduação *lato sensu* (curso de especialização, programa de residência médica ou programa de residência multiprofissional), cujo ingresso dar-se-á na Classe A, Padrão 5, da respectiva Tabela de Vencimentos, conforme parágrafo único do art. 20.
- III. Excepcionalmente, será concedido para os servidores ativos e em efetivo exercício o reenquadramento em novo nível das Tabelas de Vencimentos em razão da experiência acumulada demonstrada pelo tempo de efetivo exercício do cargo na Prefeitura Municipal do Pilar, obedecida a seguinte escala:
- a) Até quatro anos, nenhum Padrão;
 - b) De cinco até sete anos, um Padrão;
 - c) De oito até dez anos, dois Padrões;
 - d) De onze até treze anos, três Padrões;
 - e) De quatorze até dezesseis anos, quatro Padrões;
 - f) Acima de dezessete, cinco Padrões.
- IV. O período do Estágio Probatório não será considerado quando da contagem para o devido reenquadramento em razão da experiência acumulada demonstrada pelo tempo de efetivo exercício do cargo na Prefeitura Municipal do Pilar.

§1º - Da aplicação do disposto no inciso III deste artigo não poderá resultar reenquadramento para os servidores ativos do quadro efetivo abrangidos pelo período de estágio probatório na data de entrada em vigor da presente Lei.

§2º - O tempo de efetivo exercício do cargo será contado retroagindo a partir da data de entrada em vigor da presente Lei.

ou



ESTADO DE ALAGOAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE PILAR

§3º - A concessão explicitada neste artigo não interfere no interstício previsto no art. 36 desta Lei, se tratando, portanto, de uma excepcionalidade.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 52 - O Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais de Saúde da Prefeitura Municipal de Pilar será objeto de revisão no prazo de 03 (três) anos a contar da sua publicação.

Art. 53 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta de recursos próprios do orçamento vigente, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abrir créditos adicionais necessários.

Art. 54 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Pilar, Estado de Alagoas, em 23 de março de 2016.

Carlos Alberto Moreira de Mendonça Canuto
Prefeito

Certifico para os devidos fins que a Lei nº 602/2016, de 23 de março de 2016, foi registrada e publicada na sede da Secretaria Municipal de Administração do Município de Pilar-AL, em 23 de março de 2016.

Paulo Urbano Vieira
Secretário Municipal de Administração