

## **LEI COMPLEMENTAR Nº 079/2024**

### **De 04 de Janeiro de 2024**

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Serviço Social, Psicologia e Nutrição, vinculados a Secretaria Municipal de Saúde, a Secretaria Municipal de Educação e a Secretaria Municipal de Assistência Social, do Município de São Cristóvão, na forma que indica, e dá outras providências

***O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE SÃO CRISTÓVÃO, ESTADO DE SERGIPE***, no uso das atribuições que lhe confere o art. 53 da Lei Orgânica Municipal e suas alterações, faz saber que o Plenário da Câmara Municipal de São Cristóvão aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

### **CAPÍTULO I**

#### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** Esta Lei consolida os princípios e normas estabelecidos no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos cargos de nutricionista, psicólogo e assistente social do Município de São Cristóvão, nos termos da legislação vigente e conforme o que dispõe as Leis Orgânicas do Sistema Único de Saúde – SUS sob n.ºs 8.080/90 e 8.142/90, Lei de Organização da Assistência Social sob

o nº 8.742/1993 e a Lei 13.935/2019 que torna obrigatória a prestação de serviços de psicologia e de serviço social nas escolas.

**Art. 2º** Para efeito desta Lei, o Quadro de Pessoal do PCCV instituído pela Lei Municipal Nº 578/2022, do Município de São Cristóvão, é formado pelos servidores que exercem as funções dos cargos de carreira de nível superior, pertencentes ao quadro de pessoal relativos aos objetivos finalísticos da Secretaria Municipal de Saúde - SMS, Secretaria Municipal de Assistência Social - SEMAS e Secretaria Municipal de Educação - SEMED.

## CAPÍTULO II

### DOS OBJETIVOS PRINCÍPIOS E GARANTIAS

**Art. 3º** O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos (PCCV) de nutricionista, psicólogo e assistente social de São Cristóvão, objetiva o aperfeiçoamento profissional contínuo e a valorização do servidor e por consequência, a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população do Município, baseado nos seguintes princípios e garantias:

- I. valorizar o servidor e o serviço público, reconhecendo a importância da carreira pública através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais, garantindo a qualidade dos serviços prestados à população;
- II. profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional, com condições adequadas de trabalho;
- III. valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- IV. avanço na Carreira, através da promoção nos níveis e da promoção nas classes;
- V. estímulo ao aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município;

- VI. Otimização do Sistema Único de Saúde - SUS e do Sistema Único de Assistência Social - SUAS com vistas à dinamização dos seus serviços e à universalização do seu atendimento à população.

### CAPÍTULO III

#### DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

**Art. 4º** Para efeito desta Lei, considera-se:

- I. **SERVIDOR PÚBLICO:** pessoa legalmente investida em cargo público;
- II. **CARGO:** centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria e em número certo e remuneração paga pelo Poder Público, provido o exercício por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;
- III. **CARREIRA:** conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;
- IV. **CLASSE:** amplitude entre os maiores e menores salários de cada nível;
- V. **NÍVEL:** divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, Titulação;
- VI. **EVOLUÇÃO FUNCIONAL:** é o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão Horizontal e Vertical;
- VII. **PARTE PERMANENTE:** quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes;
- VIII. **PARTE SUPLEMENTAR:** quadro composto por cargos não compatíveis com o sistema de classificação instituído por esta Lei.

## CAPÍTULO IV

### DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

**Art. 5º** A estrutura de cargos e carreira do Quadro de Pessoal do PCCV de nutricionista, psicólogo e assistente social de São Cristóvão é composta de Parte Permanente e Parte Suplementar e representa o conjunto das funções relacionadas com o atendimento dos objetos das Secretarias de Saúde, Assistência Social e Educação.

**Parágrafo Único:** Compõem o Quadro de Pessoal do PCCV de nutricionista, psicólogo e assistente social de São Cristóvão os cargos com suas respectivas especialidades instituídas pela Lei Municipal Nº 578/2022.

**Art. 6º** A carreira de que trata esta Lei, será composta pelas vagas dos cargos ocupados pelos servidores lotados nas Secretarias de Saúde, Assistência Social e Educação, de conformidade com o disposto na Lei Municipal Nº 578/2022.

**Parágrafo Único** - As carreiras baseiam-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município, no modelo assistencial preconizado pelo Sistema Único de Saúde, pelo SUAS, pela Lei Nº 13.935/2019 e pela Legislação da Administração Pública vigente.

**Art. 7º** De acordo com as possibilidades orçamentárias, anualmente, o Poder Executivo com base nos indicadores adiante relacionados e nas necessidades do município, poderá revisar os quantitativos dos cargos depois de ouvida a Secretaria Municipal de Saúde, Secretaria Municipal de Assistência Social e Secretaria Municipal de Educação e sob a anuência da Secretaria Municipal de Governo, responsável pela política de Recursos Humanos do Município:

- I. Identificação das demandas da população através de estudos técnicos;

- II. Perfil epidemiológico e epidemiológico da área de atuação da unidade;
- III. Capacidade instalada;
- IV. Modelo assistencial implantado.

## CAPÍTULO V

### DO PLANO DE CARREIRA

#### SEÇÃO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 8º.** O Plano de Carreira é o sistema de evolução funcional e pecuniária proporcionado aos servidores públicos efetivos, mediante a aplicação de princípios que assegurem a maximização das potencialidades, observando a disposição hierárquica dos cargos, conforme nível de instrução essencial, nível de complexidade das atribuições, afinidade funcional e de vencimento.

**Art. 9º.** São formas de evolução funcional e pecuniária do sistema de plano de carreira das Categorias Ocupacionais da Assistência Social a progressão por tempo de serviço e progressão por titulação.

**Art. 10.** Haverá ainda a remuneração do serviço pela qualificação funcional, denominada para fins desta lei de pagamento por titulação.

#### SEÇÃO II

#### DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

**Art. 11.** A progressão por tempo de serviço consiste na evolução do servidor público em decorrência da conclusão do interstício de 03 (três) anos de

efetivo exercício das atividades laborais, passando do nível atual para o imediatamente posterior da faixa vencimental, no percentual de 5%.

§1º Para fins de concessão da progressão por tempo de serviço, será exigido o atendimento das seguintes condições cumulativamente:

- I. 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo após a data de admissão ou da concessão da última progressão;
- II. no mínimo 12 (doze) meses no exercício do cargo, quando em decorrência do enquadramento previsto nesta lei complementar;
- III. inexistência de quaisquer tipos de licença, remunerada ou não, superior a 120 (cento e vinte) dias, nos últimos 12 (doze) meses, excetuadas as licenças maternidade e por motivo de acidente em serviço ou doença profissional desde que não superior a 180 (cento e oitenta) dias;
- IV. Não ter sido afastado do exercício das atividades próprias do cargo ou função que ocupa, excetuadas as hipóteses de aproveitamento, substituições e readaptação previstas em lei.

### SEÇÃO III

#### DO PAGAMENTO POR TITULAÇÃO

**Art. 12** A pagamento por titulação consiste na evolução pecuniária da remuneração do servidor, na razão a seguir estabelecida, incidindo sobre o padrão inicial de vencimento do cargo ou função, em decorrência da apresentação e aceitação de documentação relativa a:

- I. conclusão de Curso de Doutorado e pós Doutorado, podendo o servidor apresentar a certificação no máximo 01 vez – 100 UFM;
- II. conclusão de Curso de Mestrado, podendo o servidor apresentar a certificação no máximo 01 vez – 75 UFM;
- III. conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu, podendo o servidor apresentar a certificação no máximo 01 vez – 50 UFM.

**Art. 13** Os títulos considerados para fins de retribuição pecuniária deverão ser considerados como título certificado de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu* com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas de instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação;

§ 1º Para a retribuição por titulação deve ser exigido do servidor público, além da apresentação de um dos certificados acima listados, o atendimento das seguintes condições:

- I. mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício contado a partir da data do enquadramento do servidor no plano de carreira;
- II. mínimo de 02 (dois) anos de conclusão de curso de especialização *Lato Sensu*;
- III. que o curso atenda aos requisitos da área de atuação profissional do servidor;
- IV. que o curso não seja pré-requisito para o exercício do cargo e que tenha sido realizado após seu ingresso na carreira;
- V. que o diploma ou certificado seja expedido por instituição oficial de ensino, devidamente reconhecida pelos órgãos competentes;
- VI. para as especialidades, que o título de especialista seja emitido por órgãos ou entidades segundo as normas específicas dos Conselhos Federais de Classe da categoria.

§2º. O valor atribuído em decorrência da remuneração por título virá destacado na remuneração do servidor e será concedida no máximo uma única vez para cada um dos títulos relacionados nesta lei complementar.

§3º. No caso de simultaneidade dos títulos referidos, somente será considerado o de maior percentual.

**Art. 14.** Ao requerer o pagamento por título, o servidor deve juntar todos os documentos e comprovantes estabelecidos pelo setor competente do Município, que ficarão arquivados em seu prontuário funcional.

§1º. O setor competente do Município terá o prazo máximo de 60 (sessenta) dias para análise e decisão referente ao requerimento de pagamento por título.

§2º. Do indeferimento do requerimento de pagamento por título caberá recurso ao setor competente, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

§3º. Julgado procedente o recurso, a concessão do pagamento portítulo ocorrerá a partir da data do seu requerimento.

## SEÇÃO IV

### ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 15.** O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data de seu início, durante o qual os ocupantes de cargo do PCCV, são avaliados para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado.

§1º. O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

- I. Por afastamento de licença motivado por doença em pessoa na família sem remuneração;
- II. Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor;
- III. Para ocupar cargo comissionado;
- IV. quando investido em mandato eletivo Federal, Estadual ou Municipal.

§2º. O estágio probatório será retomado a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

§3º. Durante o estágio probatório, ao ocupante de cargo do PCCV serão proporcionados meios para sua integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

§4º. Cabe as Secretarias de Assistência Social, de Saúde e de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

**Art. 16.** O servidor que vier adquirir sua estabilidade após 03 (três) anos de estágio probatório terá esse tempo garantido para os efeitos estabelecidos nas disposições acerca de progressão horizontal.

## CAPÍTULO VI

### DA REMUNERAÇÃO

#### SEÇÃO I

#### DO PLANO DE VENCIMENTOS

**Art. 17.** Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício instituído nesta Lei, que compreende o vencimento, valor correspondente ao Nível em que se encontra na Carreira, acrescido das gratificações aqui previstas.

**Art. 18.** Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo das carreiras de Serviço Social, Psicologia e Nutrição correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

**Art. 19.** Aos ocupantes do Quadro do Pessoal Permanente das carreiras de Serviço Social, Psicologia e Nutrição atribui-se vencimentos sendo considerado o princípio de igual remuneração para igual tempo, habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

**Art. 20.** A estrutura de vencimentos do Quadro do Pessoal Permanente das carreiras de Serviço Social, Psicologia e Nutrição compõe o Anexo I desta Lei.

**Art. 21.** O cálculo do vencimento do Quadro do Pessoal Permanente das carreiras de Serviço Social, Psicologia e Nutrição far-se-á com base na jornada de trabalho legalmente atribuída.

## SEÇÃO II

### DAS VANTAGENS

**Art. 22.** O profissional dos Grupos Ocupacionais deste Plano de Carreira ocupantes de cargo efetivo poderão perceber, além do vencimento, observadas as peculiaridades de cada cargo, as seguintes vantagens pecuniárias, instituídas por esta lei, bem como às instituídas em legislação específica:

- I. gratificação pelo exercício de cargo em comissão
- II. gratificação pelo exercício de função de confiança;
- III. décimo terceiro salário;
- IV. adicional de 1/3 de férias;
- V. adicional de insalubridade;
- VI. adicional noturno;
- VII. gratificação de atividade especial.

**Parágrafo único.** O décimo terceiro salário será pago na proporção de 50% (cinquenta por cento) no mês de aniversário do servidor e 50% (cinquenta por cento) no mês de dezembro ou integralmente no último mês do ano.

**Art. 23.** A gratificação pelo exercício de cargo em comissão, será concedida ao servidor investido em cargo de provimento em comissão, nas condições que alude o Estatuto do Servidor e a Lei de Estrutura Administrativa com direito a remuneração equivalente a 60% do valor do cargo ocupado.

**Art. 24.** Ao servidor designado para função de confiança é devida uma gratificação pelo seu exercício, no valor correspondente à função de confiança, constante nos Anexos da Lei de Estrutura Administrativa Lei Municipal Nº 69/2022 e suas alterações posteriores.

**Art. 25.** Os servidores que trabalham com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas e biológicas, fazem jus a um adicional sobre o valor do vencimento inicial do

cargo (Letra A) de acordo com laudo técnico estabelecido para este fim, que retrata o grau de exposição obedecendo a seguinte escala:

- I. Para o grau de exposição mínimo 10% (dez por cento);
- II. Para o grau de exposição médio 20% (vinte por cento);
- III. Para o grau de exposição máximo 40% (quarenta por cento).

**§1º.** Enquanto não advinda legislação municipal regulamentando a espécie, adotar-se-á para efeito de pagamento da gratificação instituída no caput deste artigo as normas pertinentes estabelecidas pelo Ministério do Trabalho, considerando as peculiaridades das diferentes categorias profissionais.

**§2º.** A aplicação do percentual relativo à insalubridade a ser paga ao servidor que trabalha com habitualidade em locais insalubres, será concedida mediante laudo técnico elaborado por Técnico em Segurança do Trabalho e aprovado pelo Chefe do Executivo.

**§3º.** A percepção da vantagem referida no caput deste artigo, somente será paga ao servidor, enquanto estiver exercendo atividades de trabalho considerado insalubre.

**Art. 26** O servidor fará jus à gratificação de adicional noturno pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um e 05 (cinco) horas do dia seguinte e terá o valor-hora acrescido de 20% (vinte por cento) correspondente a cada hora de trabalho.

**Parágrafo Único.** A gratificação de que trata este artigo cessará quando o servidor for transferido para outro local que não apresente as condições então previstas.

**Art. 27.** A gratificação de atividade especial, no valor de 75 UFM (Unidade Fiscal Municipal), será devida aos servidores regulamentados por esta lei que desempenharem atividades em Serviços Socioassistenciais vinculados a Proteção Social Especial de Média e Alta Complexidade em conformidade com a Tipificação Nacional dos Serviços Socioassistenciais (Resolução CNAS 109/2009) e suas alterações posteriores.

**Art. 28.** Adicionais são verbas compensatórias dos encargos decorrentes de funções especiais apartadas da atividade administrativa ordinária e as gratificações dos riscos ou ônus de serviços comuns realizados em condições extraordinárias.

**Art. 29.** As gratificações são precária e contingentemente instituídas para o desempenho de serviços comuns em condições anormais de segurança, salubridade ou onerosidade (gratificações de serviço) ou a título de ajuda em face de certos encargos pessoais (gratificações pessoais).

**§1º.** As gratificações só devem ser percebidas enquanto o servidor está prestando o serviço que as ensejam, porque são retribuições pecuniárias *pro labore faciendo e propter laborem*, assim, cessado o trabalho que lhes dá causa ou desaparecidos os motivos excepcionais e transitórios que as justificam, extingue-se a razão de seu pagamento.

**§2º.** As gratificações não se incorporam ao salário-base do servidor para nenhum fim.

**Art. 30.** Fica vedado o pagamento ou o deferimento outras gratificações ou vantagens cujas bases de cálculo sejam as mesmas ou semelhantes às bases de gratificações ou vantagens previstas nesta lei.

**Parágrafo único.** Aos servidores deste PCCV que trabalhem em regime de plantão, que obrigue o empregador aos fornecimento de alimentação, será pago em substituição o auxílio alimentação, regulado em lei própria.

### SEÇÃO III

#### DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 31.** Ficam instituídas as seguintes jornadas semanais de trabalho para os servidores no âmbito da Categoria Ocupacional de Serviço Social, Psicologia e Nutrição:

- I. Jornada Padrão I, com prestação de 30 (trinta) horas semanais de trabalho, que se destina a atender atividades da Secretaria

Municipal de Assistência Social, Secretaria Municipal da Saúde e Secretaria Municipal da Educação;

- II. Jornada Padrão II, com prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, que se destina a atender atividades da Secretaria Municipal de Assistência Social, Secretaria Municipal da Saúde e Secretaria Municipal da Educação;

**Parágrafo Único.** De acordo com a necessidade do serviço e como forma de otimizar a prestação dos serviços, o Poder Público poderá ampliar carga horária dos servidores deste PCCV que demonstrarem formalmente interesse, cuja remuneração base deverá ser alterada para equivaler ao número de horas acrescida.

**Art. 32.** A jornada de trabalho prevista no art. 32 será cumprida das seguintes formas:

- I. prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em turnos diários de 8 horas, de segunda a sexta, com 1 (uma) ou 2 (duas) horas de intervalo para almoço e descanso.
- II. prestação de 30 (trinta) horas semanais de trabalho, em turnos de 6 horas diárias ininterruptas, de segunda a sexta.

**§1.º** Por interesse do serviço poderá ser instituído regime de compensação horária, respeitando-se o limite de 40 (quarenta) horas semanais e o intervalo mínimo de 11 horas de descanso entre as jornadas de trabalho.

**§2.º** Por interesse do serviço e em decorrência da natureza do trabalho, poderá ser instituída escala para os diversos cargos e jornadas de trabalho.

**Art. 33.** O horário de trabalho e a jornada diária, respeitada a jornada máxima semanal fixada para o cargo, serão estabelecidos por ato específico do Poder Executivo, em função das necessidades dos serviços oferecidos.

**Art. 34.** Por ocasião do enquadramento do servidor nas disposições desta lei, deverá ser fixada jornada de trabalho dos atuais ocupantes de cargos efetivos de cada categoria ocupacional de Serviço Social, Psicologia e Nutrição, observadas as disposições contidas nesta seção.

## SEÇÃO IV

### DA REMOÇÃO DE SERVIDORES

**Art. 35.** Remoção é a movimentação do profissional de Serviço Social, Psicologia e Nutrição entre órgãos, unidades e funções especiais da Secretaria Municipal de Assistência Social, Secretaria Municipal de Saúde e Secretaria Municipal de Educação, condicionada à existência de vaga.

**Art. 36.** A remoção processar-se-á:

- I. Por seleção competitiva interna;
- II. por permuta;
- III. de ofício.

**Parágrafo Único.** Por necessidade do serviço, devidamente demonstrada, o titular do Órgão ou Entidade poderá determinar, de ofício, a mudança de lotação do profissional, até a realização da seleção competitiva interna de remoção.

**Art. 37.** A remoção por seleção competitiva interna, referida no inciso I do art. 36 desta Lei, será processada no mês de março de cada ano, pela área responsável pela movimentação de pessoal do Órgão ou Entidade.

**Art. 38.** Serão considerados vagos, para efeito de seleção competitiva interna de remoção, os cargos integrantes dos órgãos, unidades e funções especiais das secretarias municipais, cujos titulares tenham sido afastados em decorrência de:

- I. aposentadoria;
- II. falecimento;
- III. exoneração;
- IV. demissão;
- V. readaptação;

- VI. recondução;
- 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 Serviço Social, Psicologia e Nutrição, 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 Serviço Social, Psicologia e Nutrição deverá ter o mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício em órgão, unidade ou função especial das secretarias municipais envolvidas.

**Art. 39.** A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem cargos idênticos e na mesma especialidade.

## CAPÍTULO VII

### DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS

**Art. 40.** A implantação do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos de que trata esta lei complementar far-se-á em 03 (três) etapas, de conformidade com o que segue:

- I. **Primeira Etapa** - Consiste no enquadramento inicial do servidor no cargo, grupo de vencimento e padrão correspondente, devendo ocorrer no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da vigência desta lei complementar;
- II. **Segunda Etapa** - Consiste na implantação do pagamento por titulação que ocorrerá no prazo de 3 (três) anos, a contar da vigência desta lei complementar;

III. **Terceira Etapa** – Consiste na aplicação da primeira progressão por tempo, ocorrendo 3 (três) anos após a entrada em vigor desta lei complementar.

**Parágrafo único.** Excepcionalmente, para fins de adequação ao novo regime jurídico, aos servidores da carreira será conferido o prazo de um ano para a progressão de que trata o caput, considerando a fração de tempo de serviço no cargo.

**Art. 41.** Para fins do enquadramento previsto no Inciso I do art. 40 desta lei complementar, será considerada a situação do servidor na data da publicação desta lei no que se refere ao vencimento básico, enquadrando-se por grupo ocupacional na forma abaixo descrita.

**§1º.** Para este enquadramento, será considerado o seguinte esquema básico:

- a) Considerou-se, para tais fins, o salário base atual de cada categoria acrescido de todas as verbas remuneratórias, que não tenham caráter indenizatório;
- b) Todos os triênios e terços, que são adicionais por tempo, foram incorporados para não haver prejuízo de ano e fração de ano;
- c) Ao final, tomou-se como referência o maior valor dentro do grupo para estabelecer os valores por letra da nova tabela.

**§2º.** Neste processo de enquadramento, observar-se-á a instrução essencial e a experiência profissional exigidas para o cargo ou função, anteriormente a vigência desta lei, exceto em se tratando de profissão regulamentada por exercício profissional.

**§3º.** Quando do enquadramento previsto na Primeira Etapa, o setor competente do Município de São Cristóvão, emitirá declaração de situação funcional individualizada, face às regras de enquadramento e a jornada semanal de trabalho fixada, observada a garantia constitucional de irredutibilidade de vencimentos.

**Art. 42.** Para fins da implantação do pagamento por título de que trata o inciso II do art. 36 desta lei complementar, serão considerados os cursos da seguinte forma:

**§1º.** Os cursos previstos no artigo 13 desta lei complementar, somente serão considerados desde que realizados no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses anteriormente à vigência desta lei complementar e no limite de 01 (um) curso.

**§2º.** Os demais cursos serão considerados para os fins da progressão por título, desde que a data de conclusão seja posterior ao ingresso na carreira.

**Art. 43.** Todo o processo de implantação e desenvolvimento do Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos em suas diversas etapas será coordenado e regulamentado pelo Poder Executivo, com o auxílio da comissão a ser instituída para esta finalidade, devendo ser dada ampla divulgação ao processo.

## CAPÍTULO VIII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 44.** Nenhuma perda financeira poderá resultar do enquadramento, sendo assegurado ao servidor da Categoria Ocupacional a percepção de adicional de irredutibilidade, se for o caso.

**Art. 45.** Fica instituída a mesa permanente de negociação dos trabalhadores com a Administração Pública Municipal, fixando-se a data base para o mês de maio de cada ano subsequente a implantação desta lei, para fins de deliberações sobre a revisão geral anual, conforme disposição do inciso X, artigo 37 da Constituição Federal de 1988.

**§1º.** Fica determinada, para a primeira mesa de negociação, a revisão dos valores referentes ao adicional previsto no artigo 12 desta lei.

**§2º.** Fica determinada a participação dos Sindicatos das categorias profissionais aqui contempladas, que demonstrarem interesse, nas comissões

administrativas de implantação do Plano de Carreira para os servidores com vínculo na Administração Pública.

**Art. 46.** As despesas com a execução desta lei complementar correrão por conta de dotação própria consignada no orçamento de despesas de pessoal do Poder Executivo, suplementada se necessário.

**Art. 47.** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Município de São Cristóvão, Estado de Sergipe, 04 de Janeiro de 2024, 434º da Cidade, 202º da Independência e 133º da República.

**MARCOS ANTONIO DE AZEVEDO SANTANA**  
**Prefeito Municipal**

Projeto de Lei Complementar nº: 007/2023  
De 04 de Dezembro de 2023



## ANEXO I

### LEI COMPLEMENTAR Nº 079/2024

#### TABELA SALARIAL

#### ASSISTENTES SOCIAIS, NUTRICIONISTAS E PSICÓLOGOS

GRUPO 1 - OCUPACIONAL SUPERIOR - SUAS										
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
VENCIMENTO	2.997,95	3.147,85	3.305,24	3.470,50	3.644,03	3.826,23	4.017,54	4.218,42	4.429,34	4.650,81