

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

**LEI COMPLEMENTAR N ° 62/2021
De 18 de Novembro de 2021**

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) dos profissionais de Saúde, vinculados ao Sistema Único de Saúde (SUS), 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. 53º da Lei Orgânica Municipal e suas alterações, faço saber que o Plenário da Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Fica estabelecido, através da presente Lei Complementar e seus anexos, o Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos (PCCV) para os servidores da categoria ocupacional da saúde, atuantes no Sistema Único de Saúde (SUS) do município de São Cristóvão, contemplando:

- I – Tabela de vencimento básico;
- II – Formas de progressão funcional;
- III – Enquadramento de servidores;
- IV – Implementação e administração do plano.

Parágrafo único. Além dos princípios constitucionais vigentes, especialmente o da eficiência e da continuidade do serviço público, o presente PCCV observará:

- I – A adoção de um sistema permanente de capacitação profissional;
- II – O reconhecimento do mérito funcional através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais;

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

III – A valorização dos servidores que busquem o constante aprimoramento profissional;

IV – A valorização dos servidores cujo bom desempenho profissional garanta a qualidade dos serviços prestados à população;

V – A 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;

VI – A gestão partilhada das carreiras que garanta a participação dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão dos seus respectivos planos de carreiras;

VII – A flexibilidade, consistente na garantia de permanente adequação às necessidades e à dinâmica do SUS;

VIII – O compromisso solidário, envolvendo gestores e trabalhadores, na busca da excelência da qualidade dos serviços de saúde e assistência social.

Art. 2º. As ações e serviços públicos de saúde e os serviços privados contratados ou conveniados que integram o SUS são desenvolvidos de acordo com as diretrizes previstas no Art. 198 da Constituição Federal e da Lei 8.080/90, obedecendo ainda aos seguintes princípios:

I – Universalidade de acesso aos serviços de saúde em todos os níveis de assistência;

II – Integralidade de assistência, entendida como um conjunto articulado e contínuo das ações e serviços preventivos e curativos, individuais e coletivos, exigidos para cada caso em todos os níveis de complexidade do sistema;

III – Preservação da autonomia das pessoas na defesa de sua integridade física e moral;

IV – Igualdade da assistência à saúde, sem preconceitos ou privilégios de qualquer espécie;

V – Direito à informação, às pessoas assistidas, sobre sua saúde;

VI – Divulgação de informações quanto ao potencial dos serviços de saúde e sua utilização pelo usuário;

VII – Utilização da epidemiologia para o estabelecimento de prioridades, a alocação de recursos e a orientação programática;

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

VIII – Participação da comunidade;

IX – Descentralização político-administrativa, com direção única em cada esfera de governo;

- a) Ênfase na descentralização dos serviços para os municípios;
- b) Regionalização e hierarquização da rede de serviços de saúde;

X – Integração, em nível executivo, das ações de saúde, meio ambiente e saneamento básico;

XI – Conjugação dos recursos financeiros, tecnológicos, materiais e humanos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, na prestação de serviços de assistência à saúde da população;

XII – Capacidade de resolução dos serviços em todos os níveis de assistência; e XIII – Organização dos serviços públicos de modo a evitar duplicidade de meios para fins idênticos.

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I – PLANO DE CARREIRA: sistema de evolução funcional e pecuniário proporcionado aos servidores públicos efetivos mediante a aplicação de princípios que assegurem a maximização das potencialidades, observando a disposição hierárquica dos cargos, conforme instrução essencial, grau de responsabilidade, nível de complexidade das atribuições, afinidade funcional e de vencimento;

II – CARGO PÚBLICO: posição instituída na organização do serviço público, criado por lei, em número certo, com denominação própria e atribuições específicas cometidas a um servidor, ao qual corresponde um vencimento;

III – FUNÇÃO: conjunto de tarefas, deveres e responsabilidades atribuídas a um indivíduo ou, em sentido mais amplo, a um setor ou órgão;

IV – SERVIDOR PÚBLICO: pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo;

V – CARREIRA: conjunto de critérios e de atos que regulamentam as possibilidades de evolução do ocupante de determinado cargo, durante sua permanência na instituição;

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

VI- GRUPO DE VENCIMENTO: agrupamento dos cargos públicos em função da instrução essencial, nível de experiência profissional, complexidade das ações e igualdade de vencimento;

VII- VENCIMENTO BÁSICO: retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em lei;

VIII – VENCIMENTOS: vencimento básico acrescido com as vantagens pecuniárias permanentes auferidas pelo servidor;

IX- REMUNERAÇÃO: retribuição pecuniária, paga mensalmente pelo exercício do cargo, acrescida das vantagens permanentes e transitórias a que o servidor público tiver direito;

X- VANTAGENS: acréscimos ao vencimento do servidor, concedidas a título permanente ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço, pelo desempenho de funções especiais, em razão das condições anormais em que se realiza o trabalho, em razão de condições pessoais, ou funcionais do servidor;

XI – GRAU: letra indicativa da posição do cargo público na tabela ou escala básica de vencimento;

XII- PADRÃO DE VENCIMENTO: número indicativo da posição do cargo na tabela de vencimento básico, correspondendo a um valor, crescendo cada vez que o servidor obtiver a progressão por merecimento através do processo de avaliação de desempenho;

XIII- PROGRESSÃO: passagem do servidor, por merecimento, de um padrão para outro imediatamente superior dentro do respectivo cargo;

XIV – TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO: conjunto de valores distribuídos progressivamente do menor ao maior padrão de vencimento da Administração;

XV- AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO/FUNCIONAL: processo contínuo de apreciação sistemática do desempenho do servidor no cargo em que ocupa, em função de

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

fatores, parâmetros e metas pré-estabelecidas, visando mensurar o desenvolvimento das atividades direcionadas para a consecução dos objetivos Institucionais;

XVI – ENQUADRAMENTO: situação funcional e do respectivo vencimento do servidor em termos do PCCV, em função de requisitos e condições estabelecidos nesta lei.

XVII – CATEGORIA OCUPACIONAL DA SAÚDE: conjunto das categorias profissionais e cargos cujas atividades estão prioritariamente voltadas a atenção à saúde da população.

Art. 4º. Para fins de acompanhamento do processo de implantação e de desenvolvimento do PCCV, deverá ser constituída, mediante decreto, comissão paritária composta por representantes sindicais das categorias abrangidas por este plano, bem como por representantes do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO II

DOS CARGOS, VENCIMENTO BÁSICO E JORNADA DE TRABALHO

SEÇÃO I

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º. Os cargos e funções do Quadro de Pessoal da Categoria Ocupacional da Saúde compõem-se de parte permanente e parte suplementar, e o Quadro de Assistência Social de cargos de provimento efetivo e de cargos em comissão.

§1.º. A parte permanente do Quadro Ocupacional da Saúde é constituída por cargos de provimento efetivo.

§2.º. A parte suplementar do Quadro Ocupacional da Saúde é constituída exclusivamente por cargos de provimento efetivo, com funções transitórias, os quais automaticamente extinguem-se com a sua vacância.

§3.º. O quantitativo definido no Anexo II desta Lei Complementar constitui o Quadro de Cargos Efetivos da Categoria Ocupacional da Saúde, devendo a lotação dos mesmos por Unidade Organizacional e de Serviços

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

ser estabelecida posteriormente por instrução específica do Poder Executivo.

Art. 6º. Os cargos instituídos pela presente lei, com denominações, quantidades, classificação e tabela de vencimento básico, são os constantes nos Anexos I e II desta lei complementar.

SEÇÃO II DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

SUBSEÇÃO I DO VENCIMENTO

Art. 7º. Para fins de aplicação do disposto nesta lei complementar, a estrutura de vencimento do plano é constituída de 07 (sete) grupos de vencimento básico, contendo cada grupo 15 (quinze) padrões, na forma do Anexo II desta lei complementar.

§1º Os Grupos Ocupacionais, individualizados em função da escolaridade formal do servidor, conforme abaixo:

I - Grupo 1 - Ocupacional Médio/Auxiliar Saúde: cargos de nível médio de apoio à saúde;

II - Grupo 2 - Ocupacional Médio/Técnico Saúde: cargos de nível médio/técnico de apoio à saúde;

III - Grupo 3 - Ocupacional Superior Saúde: cargos de nível superior das diversas áreas da saúde;

IV - Grupo 4 - Ocupacional Superior Saúde: cargos de nível superior das áreas de Enfermagem em serviços de atenção especializada;

V - Grupo 5 - Ocupacional Superior Saúde: cargos de nível superior das áreas de Enfermagem e Odontologia na Estratégia de Saúde da Família;

VI - Grupo 6 - Ocupacional Superior Saúde: cargos de nível superior das áreas de Ciências Médicas em atenção especializada;

VII - Grupo 7 - Ocupacional Superior Saúde: cargos de nível superior das áreas de Ciências Médicas na estratégia de saúde da família.

§2º. A relação nominal e o quantitativo de cargos que integram o PCCV da Saúde são definidos no Anexo I desta Lei.

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

§3º. O Grupo 5 do inciso V deste artigo está na categoria “em extinção”, que se dará com a vacância do último cargo atualmente ocupado, passando os membros do Grupo 4, automaticamente, a integrarem a categoria do Grupo 5 que se denominará “Grupo Ocupacional Superior em Saúde: cargos nível superior áreas de Enfermagem e Cirurgião Dentista”, com igual remuneração e obrigação atualmente estabelecida.

§4º. Quando houver a vacância do último cargo atualmente ocupado do Grupo 7, este passará a se denominar “Grupo Ocupacional Superior Saúde: cargos de nível superior das áreas Ciências Médicas”.

Art. 8º. Os padrões de vencimento básico estabelecidos por esta lei, em seu Anexo II, terão como referência os valores atualmente vigentes, sobre os quais incidirão os reajustes concedidos posteriormente à implantação desta lei.

Art. 9º. Para fins de composição da remuneração mensal do servidor, observar-se-á a jornada semanal a qual o mesmo está sujeito, respeitando-se o critério da proporcionalidade, podendo serem publicadas tabelas complementares por ato do Poder Executivo e publicadas no Diário Oficial do Município.

Art. 10º. Fica assegurada ao servidor em efetivo exercício a percepção de uma remuneração mínima, composta do vencimento do cargo efetivo, acrescido da gratificação por avanço de competências.

SUBSEÇÃO II DAS VANTAGENS

Art. 11º. O profissional dos Grupos Ocupacionais deste PCCV, 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;

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

- IV – Adicional pela prestação de serviços extraordinários;
- V – Adicional noturno;
- VI – Adicional de 1/3 férias;
- VII – Adicional de insalubridade;
- VIII – Gratificação de incentivo à qualidade e produtividade dos serviços de saúde;
- IX – Vale Transporte;

§1º. 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 integralmente no último mês do ano.

§2º. O adicional noturno será pago na proporção de 25% da hora noturna de trabalho, de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos de duração, compreendida das 22 (vinte e duas) horas de um dia e 7 (sete) horas do dia seguinte.

Art. 12º. A gratificação pelo exercício de cargo em comissão, será concedida ao servidor investido em cargo de provimento em comissão, nas condições a 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. 13º. 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 Municipal Nº 47/2017 e suas alterações posteriores.

Art. 14º. A gratificação de incentivo à qualidade e produtividade dos serviços de saúde é devida aos servidores municipais em exercício na Secretaria Municipal da Saúde, tendo por finalidade estimular a melhoria dos serviços prestados à população.

Parágrafo único. A gratificação de incentivo à qualidade e produtividade dos serviços de saúde será atribuída considerando os resultados de indicadores alcançados pelas equipes de Atenção Primária à Saúde credenciadas e cadastradas no Sistema de Cadastro Nacional de

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

Estabelecimentos de Saúde – SCNES, da seguinte forma:

I – O valor do pagamento da gratificação por qualidade e produtividade será calculado a partir do cumprimento de meta e/ou parâmetro por equipe, e condicionado ao tipo de equipe, para cada indicador, cuja especificação técnica será definida em portaria com validade anual, a ser publicada no Diário Oficial do Município pela SMS no mês de dezembro, antecedente ao ano correspondente da avaliação.

II – O incentivo financeiro do pagamento por qualidade e produtividade corresponde ao somatório dos resultados obtidos por equipe, nos termos do item anterior;

III – O valor do incentivo financeiro do pagamento por qualidade e produtividade será transferido mensalmente e recalculado simultaneamente a cada 4 (quatro) meses;

IV – O incentivo financeiro do pagamento por qualidade e produtividade terá como base de cálculo o valor da Unidade Financeira Municipal – UFM para o ano correspondente;

V – Para fins de pagamento do incentivo financeiro por qualidade e produtividade, considerar-se-á as seguintes proporções de atingimento de metas e/ou parâmetros para as equipes de Atenção Primária à Saúde, incluindo as de Saúde Bucal:

Grupos das categorias	0 a 24,99% das metas atingidas		25% a 74,99% das metas atingidas		75% a 100% das metas atingidas	
	UFM	x 0	UFM	x 50	UFM	x 100
Grupo 1	UFM	x 0	UFM	x 50	UFM	x 100
Grupo 5	UFM	x 0	UFM	x 100	UFM	x 200

VI – Fará jus ao incentivo financeiro do pagamento por desempenho as categorias relacionadas aos Grupo 1 e Grupo 5, que integrem equipes de saúde de Atenção Primária à Saúde credenciadas e cadastradas no SCNES, e que atendam aos requisitos estabelecidos no inciso V deste artigo.

Art. 15º. O servidor, quando designado para atuar fora de sua jornada normal de trabalho, em regime de plantão, para atender a situações excepcionais que exijam a prestação de serviços de saúde ou controle sanitário em unidades móveis ou de caráter itinerante, fará jus à adicional

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

de serviços extraordinários.

§1º. O serviço extraordinário referido no caput caracteriza-se pela prestação de 12 (doze) horas contínuas e ininterruptas de trabalho, pelos integrantes dos cargos de Profissional de Atendimento Integrado, nas áreas de qualificação de Médico, Enfermeiro e Técnico em Serviços de Saúde; e na área de qualificação de técnico de enfermagem.

§2º. O adicional é devido por plantão efetivamente trabalhado, e o seu valor calculado tomando-se como referência o primeiro nível de vencimento dos cargos elencados no § 1º, e constante da Tabela de 40 horas Lei, e o tempo de serviço efetivamente prestado.

§3º. As hipóteses ensejadoras do adicional de plantão serão definidas pelo Secretário Municipal da Saúde, que delimitará o montante máximo a ser despendido pelo órgão com a vantagem.

§4º. O adicional de serviços extraordinários não se incorpora aos vencimentos, à remuneração, e não servirá de base de cálculo de qualquer benefício, adicional ou vantagem, é periódica e contingencial.

§5º. O adicional de que trata este artigo será estendida aos servidores de órgãos e entidades de outras unidades da Federação, cedidos ou postos à disposição da Secretaria Municipal da Saúde e aos servidores temporários, contratados sob Regime Especial de Direito Administrativo, quando designados pelo titular da Pasta para suprir as necessidades descritas no *caput*.

Art. 16º. Fica vedado o pagamento ou o deferimento de novas concessões de gratificações ou vantagens previstas neste artigo aos servidores abrangidos pelo presente PCCV da Saúde, bem como outras gratificações ou vantagens cujas bases de cálculo sejam as mesmas ou semelhantes às bases de gratificações ou vantagens previstas neste artigo.

SEÇÃO III DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 17º. Ficam instituídas as seguintes jornadas semanais de trabalho para os servidores no âmbito da Categoria Ocupacional da Saúde:

I – Jornada Padrão I, com prestação de 40 (quarenta) horas semanais
Paço Municipal, Praça São Francisco, S/N, Centro, CEP: 49100.000, São Cristóvão (SE) 10

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

de trabalho;

II – Jornada Padrão II, com prestação de 36 (trinta e seis) horas semanais de trabalho, que se destina a atender atividades da Secretaria Municipal de Saúde que exijam a prestação de serviços de forma ininterrupta, ou em unidades ou serviços que funcionem continuamente no mínimo 12 (doze) horas por dia, cuja jornada de trabalho poderá ser cumprida em turnos semanais de 12 e 24 horas;

III – Jornada Padrão III, com prestação de serviços de 30 horas;

IV – Jornada Padrão IV, com prestação de serviços de 20 horas.

Art. 18º. A jornada de trabalho prevista no Art. 17 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 01 (uma) hora de intervalo para almoço e descanso, para os Grupos Ocupacionais: Grupo Ocupacional 1 – Subgrupo I.C; Grupo Ocupacional 2; Grupo Ocupacional 3: Subgrupo III-B; Grupo Ocupacional 5; Grupo Ocupacional 7: Subgrupo VII-B;

II – Prestação de 36 (trinta e seis) horas semanais de trabalho, cuja jornada de trabalho poderá ser cumprida em turnos semanais de 6, 12 e 24 horas, regulamentada por Portaria da Secretaria Municipal de Saúde, por unidade de lotação, para os seguintes Grupos Ocupacionais: Grupo Ocupacional 1 – Subgrupo I-B; Grupo Ocupacional 4 - Subgrupo IV-B;

III – Prestação de 30 (trinta) horas semanais de trabalho, em turnos de 6 horas diárias, de segunda a sexta, para os seguintes Grupos Ocupacionais: Grupo Ocupacional 1 – Subgrupo I-A; Grupo Ocupacional 3 - Subgrupo III-A; Grupo Ocupacional 4 - Subgrupo IV-A;

IV – Prestação de 20 (vinte) horas semanais de trabalho, em turnos mínimos de 4 horas diárias, e máximos de 8 horas diárias, para o seguinte Grupo Ocupacional: Grupo Ocupacional 6 – Subgrupo VI-A;

§1º. 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.

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

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

Art. 19º. 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 assistenciais e dinâmica funcional das Unidades de Saúde e dos serviços oferecidos.

Art. 20º. A alteração da jornada semanal de trabalho poderá ser feita mediante expressa solicitação do servidor, respeitado o critério da proporcionalidade da remuneração, ficando a cargo do órgão competente do Município, conceder a devida autorização, respeitado o interesse do serviço e as seguintes condições:

- a) Haver, para o respectivo cargo ou função, opção de carga horária conforme o descritivo do cargo;
- b) Haver cumprido o servidor o tempo mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na última jornada semanal de trabalho.

Art. 21º. 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 da saúde, observadas as disposições contidas nesta seção.

CAPÍTULO III DO PLANO DE CARREIRA

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 22º. 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. 23º. São formas de evolução funcional e pecuniária do sistema de plano de carreira da Categoria Ocupacional da Saúde a progressão por tempo de serviço e progressão por titulação.

Art. 24º. Haverá ainda a remuneração do serviço pela qualificação
Paço Municipal, Praça São Francisco, S/N, Centro, CEP: 49100.000, São Cristóvão (SE) 12

funcional, denominada para fins desta lei de pagamento por titulação.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 25º. 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 faixavencimental, 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.

Parágrafo único. O servidor afastado oficialmente para cumprir mandato classista terá o respectivo período considerado como de efetivo exercício para fins de progressão, pelo período de 01 (um) mandato.

SEÇÃO III DO PAGAMENTO POR TITULAÇÃO

Art. 26º. O 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: 15% (quinze por cento);

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

II – Conclusão de Curso de Mestrado: 12% (doze por cento);

III – Conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* e/ou Residência oficial: 10% (dez por cento);

IV – Conclusão de Curso de Aprimoramento com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas para os cargos de nível básico e médio: 5% (cinco por cento);

VI – Conclusão de Curso Universitário: 5% (cinco por cento).

Art. 27º. Os títulos considerados para fins de retribuição pecuniária deverão estarenquadrados nas seguintes especificações:

I – Para os cargos de nível médio/auxiliar deve ser considerado como título certificado de curso superior, curso de pós-graduação lato sensu, stricto sensu com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II – Para os cargos de nível médio/técnico deve ser considerado como título certificado de curso superior, curso de pós-graduação lato sensu, stricto sensu com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação;

III – Para os cargos de nível superior, devem ser considerados como título certificado de pós-graduação lato sensu, stricto sensu com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas de instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação;

IV – Residência ou especialização na área de atuação no cargo que ocupa, nos moldes das normas específicas dos Conselhos Federais de cada categoria profissional e reconhecidas pelo Ministério da Educação;

V – Cursos ofertados com certificação de instituições com reconhecimento do Ministério da Educação, diretamente ligada à área de atuação profissional do servidor, cujo somatório da carga horária alcance o mínimo de 120 (cento e vinte) horas.

§ 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 residência e
Paço Municipal, Praça São Francisco, S/N, Centro, CEP: 49100.000, São Cristóvão (SE) 14

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

especialização

Lato Sensu;

III – O curso deve atender aos requisitos da área de atuação profissional do servidor, salvo em relação aos servidores de que trata o Anexo I;

IV – O curso não foi pré-requisito para o exercício do cargo e que tenha sido realizado após seu ingresso na carreira;

V – O diploma ou certificado é 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. A retribuição decorrente da titulação poderá ocorrer até 03 (três) vezes na carreira do servidor público, desde que cumprido o prazo mínimo de 02 (dois) anos entre cada concessão e desde que seja apresentado um título diferente do utilizado para as concessões anteriores;

§3º. 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.

§4º. No caso de simultaneidade dos títulos referidos, somente será considerado o de maior percentual.

§5º. Os títulos de que tratam o inciso VI, do Art. 26 desta lei complementar serão considerados desde que seja superior ao requisito mínimo de escolaridade exigido para o cargo que o servidor ocupa.

Art. 28º. Poderão ser considerados para efeito de pagamento por titulação os cursos de aperfeiçoamento ou aprimoramento, e atualização ou treinamento profissional, realizados nos últimos 24 (vinte e quatro) meses pela Secretaria Municipal de Saúde, ou por instituição indicada ou contratada por órgão municipal, os realizados pelas Universidades, Entidades de Classe e por Instituições Públicas, além dos cursos de instituições privadas previamente analisados e aprovados pelo setor competente do Poder Executivo.

Art. 29º. Ao requerer o pagamento por título, o servidor deve juntar todos os documentos e comprovantes estabelecidos pelo setor competente

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

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 10 (dez) dias úteis.

§3º. Julgado procedente o recurso, a concessão do pagamento por título ocorrerá a partir da data do seu deferimento.

Art. 30º. Em caso de nomeação para cargo público mediante aprovação em concurso público, o servidor continuará fazendo jus à progressão por título, obtida no cargo ou função anteriormente ocupada, desde que:

I – O título que originou a progressão não seja pré-requisito para o novo cargo;

II – O título esteja relacionado com o conteúdo ocupacional do cargo ou função a ser exercida pelo servidor para os títulos de que tratam os incisos I, II, III, IV, Ve VI do art. 27 desta lei complementar;

III – Não haja interregno entre a exoneração e a nova nomeação.

Parágrafo único. Para fins da concessão do disposto neste artigo, será considerado o vencimento inicial do cargo efetivo que o servidor vier a ocupar.

SEÇÃO IV DA REMOÇÃO DE SERVIDORES

Art. 31º. Remoção é a movimentação do profissional de saúde entre órgãos, unidades e funções especiais da Secretaria Municipal da Saúde, condicionada à existência de vaga.

Art. 32º. A remoção processar-se-á:

I – Por seleção competitiva interna;

II – Por permuta;

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

III – De ofício.

§1º. Por necessidade do serviço, devidamente demonstrada, o titular do Órgão ou Entidade poderá determinar, de ofício, a mudança de Unidade de Saúde do Município, do profissional de saúde, até a realização da seleção competitiva interna de remoção.

§2º. Aos ocupantes do Grupo de Agentes de Saúde não se aplica o disposto no Inciso I deste artigo.

Art. 33º. A remoção por seleção competitiva interna, referida no inciso I do Art. 33 desta Lei, será processada no mês de março de cada ano, pela área responsável pela movimentação de pessoal do Órgão ou Entidade.

Art. 34º. Serão considerados vagos, para efeito de seleção competitiva interna de remoção, os cargos integrantes dos órgãos, unidades e funções especiais da Secretaria Municipal da Saúde, 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 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 função especial da Secretaria Municipal da Saúde.

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

§3º. Os servidores da saúde, lotados nos serviços de Saúde da Família, com permanência superior a 04 (quatro) anos, terão preferência no remanejamento para outro serviço, por solicitação do servidor, quando possível, ou com a sua anuência.

Art. 35º. A remoção por permuta será realizada desde que os interessados ocupem cargos idênticos e na mesma especialidade.

CAPÍTULO IV

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E VENCIMENTOS

Art. 36º. A implantação do PCCV de que trata esta lei complementar far-se-á em 03 (três) etapas, de conformidade com o que segue:

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;

Segunda Etapa - Consiste na implantação do pagamento por titulação que ocorrerá no prazo de 3 (três) anos, a contar da vigência desta lei complementar;

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

Art. 37º. Para fins do enquadramento previsto nesta lei complementar, será considerada a situação do servidor na data da publicação 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, por Grupo Ocupacional.

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

§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 à jornada semanal de trabalho fixada, observada a garantia constitucional de irredutibilidade de vencimentos.

Art. 38º. Para fins da implantação do pagamento por título nesta lei complementar, serão considerados os cursos da seguinte forma:

§1º. Os cursos previsto nos incisos IV e V do Art. 26 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. 39º. Todo o processo de implantação e desenvolvimento do PCCV 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 V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40º. Nenhuma perda financeira poderá resultar do enquadramento, sendo assegurado ao servidor da Categoria Ocupacional da Saúde a percepção de adicional de irredutibilidade, se for o caso.

Art. 41º. O cálculo da gratificação por serviço insalubre da Categoria Ocupacional da Saúde incidirá sobre o salário base inicial de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), segundo se classifiquem, respectivamente, nos graus máximo, médio e mínimo.

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

§1º. Aos ocupantes de cargo da Categoria Ocupacional da Saúde, que atualmente percebam gratificação de insalubridade, aplica-se a regra prevista no *caput* deste artigo, e o valor da eventual diferença à maior recebida incorporar-se-á como vantagem pessoal, fixada em UFM, para que incida os reajustes anualmente.

§2º. Os graus de insalubridade deverão ser fixados por equipe especializada em segurança e engenharia do trabalho.

Art. 42º. Os servidores da Categoria Ocupacional Saúde não inseridos neste PCCV, ou serão renominados com revisão de atribuições, ou integrarão à categoria de cargos extintos, que sairão do quadro funcional após qualquer uma das formas de extinção do vínculo laboral, conforme detalhamento do Anexo I desta lei.

Art. 43º. 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. 44º. Esta lei entra em vigor em 01 de janeiro de 2022, tendo em vistas as limitações estabelecidas pela Lei Complementar Federal nº 173 de 27 de maio de 2020, especialmente as disposições do artigo 8º e incisos, fixados até 31 de dezembro de 2021, em face da pandemia do COVID-19.

Parágrafo único. Caso haja prorrogação do prazo pelo Governo Federal, prorrogar-se automaticamente, o prazo de vigência desta Lei.

Município de São Cristóvão, Estado de Sergipe, 18 de Novembro de 2021, 200º da Independência e 133º da República



MARCOS ANTONIO DE AZEVEDO SANTANA
Prefeito Municipal

Projeto de Lei Complementar nº 003/2021
De 21 de Outubro de 2021

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS
SERVIDORES PÚBLICOS CIVIS DO GRUPO OCUPACIONAL
SAÚDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL
RELAÇÃO NOMINAL E QUANTITATIVOS DOS CARGOS**

GRUPO 1 - OCUPACIONAL MEDIO/AUXILIAR SAUDE		
Escolaridade	Descrição do cargo	Quantidade
Médio	Agente de Saúde	03
Médio	Auxiliar de Enfermagem PSF	14
Médio	Auxiliar de Enfermagem Urgência/Emergência	06
Médio	Auxiliar de Saúde Bucal	13
Médio	Auxiliar de Enfermagem Ambulatorial	28
TOTAL GRUPO 1 =		64
GRUPO 2 - OCUPACIONAL MEDIO/TECNICO SAUDE		
Escolaridade	Descrição do cargo	Quantidade
Médio	Técnico de Enfermagem	01
TOTAL GRUPO 2 =		01
GRUPO 3 - OCUPACIONAL SUPERIOR SAUDE		
Escolaridade	Descrição do cargo	Quantidade
Superior	Assistente Social	6
Superior	Fisioterapeuta	01
Superior	Psicólogo	04
Superior	Técnico de Vigilância em Saúde	03
TOTAL GRUPO 3 =		14
GRUPO 4 - OCUPACIONAL SUPERIOR SAUDE		
Escolaridade	Descrição do cargo	Quantidade
Superior	Enfermeiro CAPS	01
Superior	Enfermeiro de Urgência e Emergência	05
TOTAL GRUPO 4 =		06
GRUPO 5 - OCUPACIONAL SUPERIOR SAUDE		
ESCOLARIDAD E	DESCRIÇÃO DO CARGO	Quantidade
Superior	Cirurgião Dentista Saúde da Família	10
Superior	Enfermeiro PSF	21
TOTAL GRUPO 5 =		31

SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL
GABINETE DO PREFEITO

GRUPO 6 - OCUPACIONAL SUPERIOR SAUDE		
Escolaridade	Descrição do cargo	Quantidade
Superior	Médico Oftalmologista	01
Superior	Médico Emergencista	01
Superior	Médico Ginecologista	01
Superior	Médico Pediatra	01
TOTAL GRUPO 6 =		04
GRUPO 7 - OCUPACIONAL SUPERIOR SAUDE		
Escolaridade	Descrição do cargo	Quantidade
Superior	Médico PSF	01
TOTAL GRUPO 7 =		01



ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO

GRUPO 1 - OCUPACIONAL NÍVEL BÁSICO – SAÚDE

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
VALOR R\$	1.250,00	1.312,50	1.378,13	1.447,03	1.519,38	1.595,35	1.675,12	1.758,88	1.846,82	1.939,16	2.036,12	2.137,92	2.244,82	2.357,06	2.474,92

GRUPO 2 - OCUPACIONAL NÍVEL MÉDIO/TÉCNICO – SAÚDE

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
VALOR R\$	1.400,00	1.470,00	1.543,50	1.620,68	1.701,71	1.786,79	1.876,13	1.969,94	2.068,44	2.171,86	2.280,45	2.394,48	2.514,20	2.639,91	2.771,90

GRUPO 3 - OCUPACIONAL NÍVEL SUPERIOR – SAÚDE

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
VALOR R\$	2.587,52	2.716,90	2.852,74	2.995,38	3.145,15	3.302,41	3.467,53	3.640,90	3.822,95	4.014,10	4.214,80	4.425,54	4.646,82	4.879,16	5.123,12

GRUPO 4 - OCUPACIONAL NÍVEL SUPERIOR – SAÚDE

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
VALOR R\$	2.799,14	2.939,09	3.086,05	3.240,35	3.402,37	3.572,49	3.751,11	3.938,67	4.135,60	4.342,38	4.559,50	4.787,47	5.026,85	5.278,19	5.542,10

GRUPO 5 - OCUPACIONAL NÍVEL SUPERIOR – SAÚDE

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
VALOR R\$	3.479,16	3.653,12	3.835,78	4.027,57	4.228,95	4.440,39	4.662,41	4.895,53	5.140,31	5.397,32	5.667,19	5.950,55	6.248,08	6.560,48	6.888,51

GRUPO 6 - OCUPACIONAL NÍVEL SUPERIOR – SAÚDE

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
VALOR R\$	4.000,00	4.200,00	4.410,00	4.630,50	4.862,03	5.105,13	5.360,38	5.628,40	5.909,82	6.205,31	6.515,58	6.841,36	7.183,43	7.542,60	7.919,73

GRUPO 7 - OCUPACIONAL NÍVEL SUPERIOR – SAÚDE

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
VALOR R\$	7.000,00	7.350,00	7.717,50	8.103,38	8.508,54	8.933,97	9.380,67	9.849,70	10.342,19	10.859,30	11.402,26	11.972,38	12.570,99	13.199,54	13.859,52