

**LEI Nº 0187/2015 de 10 de Agosto de 2015**

**Estabelece o Plano de Carreira e Remuneração dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e dos Agentes de Combates às Endemias (ACE) e dá outras providências.**

**VANDERLUCIO SIMÃO RIBEIRO**, Prefeito Municipal de São Pedro da Água Branca-MA, no uso de suas atribuições constitucionais e legais, faço saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES  
E DOS CONCEITOS BÁSICOS**

Art. 1º. Esta Lei estabelece o Plano de Carreira e Remuneração dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias lotados na Secretaria Municipal de Saúde, que tem por princípio a valorização do servidor pela formação e experiência profissional, em cumprimento ao art. 39 e ao § 5º do art. 198 da Constituição Federal.

Parágrafo único. Além de submeterem-se à Lei Federal nº 11.350/2006, aplica-se aos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias o regime estatutário adotado pela Administração Municipal.

Art. 2º. Integram o Plano de Carreira e Remuneração dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias todos os servidores que ocupam o cargo de Agente Comunitário de Saúde que comprovadamente ingressaram no serviço público por meio de Processo Seletivo Público e que foram efetivados através da Lei Municipal nº 119/2007.

Parágrafo único. Fixa em 40 (quarenta) a quantidade de cargos públicos de Agente Comunitário de Saúde e em 10 (dez) a quantidade de cargos públicos de Agentes de Combate às Endemias, de acordo com critério estabelecido pelo Ministério da Saúde, integrantes do quadro de pessoal permanente de provimento efetivo da administração direta deste Município, vinculados à Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 3º. Considera-se para os fins desta Lei:





ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

- I - Servidor Público Efetivo - é a pessoa legalmente investida no cargo público de ACS, com atribuições específicas, vinculada ao Regime Jurídico Estatutário e integrante da administração direta deste Município.
- II - Cargos Públicos de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e Agente de Combate às Endemias (ACE) - é a denominação dada ao conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional municipal cometidas ao servidor legalmente admitido no Serviço Público no cargo de ACS e ACE respectivamente, de natureza técnica, mediante processo seletivo de provas ou de provas e títulos, com vencimento básico e remuneração paga pelo poder público municipal, na forma estabelecida por lei.
- III - Classe - é a subdivisão dos cargos de ACS e ACE escalonado de acordo o grau de formação ou habilitação profissional do servidor, representada por letras maiúsculas, concebidas com vistas a valorizar a formação contínua do servidor, cada qual representando um percentual que corresponde a um valor remuneratório calculado sobre o vencimento básico do servidor.
- IV - Nível - é a subdivisão dos cargos de ACS e ACE de acordo o tempo de serviço acumulado, escalonados por algarismos romanos que correspondem cada qual um valor remuneratório, em forma de percentual, calculado sobre o vencimento básico de cada servidor, concebidos como meio de valorizar a experiência adquirida com o tempo de serviço.
- V - Carreira - é o conjunto de classes e níveis vinculados ao cargo que representa a ascensão profissional com a valorização do servidor com acréscimos remuneratórios crescentes até completar o tempo legal da permanência do servidor no referido cargo na Administração Pública Municipal.
- VI - Interstício - é o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor progrida de um nível para outro ou de uma classe para outra.
- VII - Vencimento Base (VB) - é o valor inicial e de referência de cada classe dos cargos de ACS e ACE, com valores fixados em Lei;
- VII - Remuneração - é o valor total pago a um servidor público, que corresponde ao vencimento básico acrescido das vantagens pecuniárias permanentes e temporárias, estabelecidas em Lei.
- VIII - Remuneração Básica - é o valor da remuneração subtraída do valor do salário-família e dos valores das vantagens indenizatórias (ajuda de custos, diárias e auxílio transporte), sobre a qual se calcula o valor das contribuições previdenciárias.
- IX - Data Base - é a data limite para a Administração Pública Municipal conceder a cada ano, através de lei específica, o reajuste ou aumento do Vencimento Base dos cargos de ACS e ACE.



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

X - Enquadramento - é o posicionamento do servidor público efetivo no cargo, dentro da nova estrutura legal do cargo escalonados em classes e níveis existentes neste Plano.

**TÍTULO II**  
**DO CARGO**  
**Capítulo I**

**Do Provimento do Cargo e do Processo Seletivo Público**

Art. 4º. A admissão de Agentes Comunitários de Saúde deverá ser precedida de Processo Seletivo Público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício da atividade, atendendo aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

§ 1º. O processo seletivo referido no *caput* deste artigo poderá ser realizado em uma ou mais fases, incluindo curso de formação, conforme dispuser disposições do SUS e do próprio edital.

§ 2º. Fica vedada a realização de entrevista aos candidatos como etapa do referido processo seletivo para preencher vaga de cargo de ACS.

§ 3º. A Secretaria Municipal de Saúde instituirá Comissão responsável pela realização e fiscalização do Processo Seletivo Público, assegurado nesta, no mínimo um representante da categoria dos ACS e dos ACE indicado pelo seu órgão de classe local.

Art. 5º. Todas as vagas dispostas no Edital do Processo Seletivo Público serão ocupadas imediatamente pelos candidatos classificados, conforme a ordem decrescente de aprovação, assim como, todas as vagas ocupadas por servidores contratados no cargo de ACS serão ocupadas pelos aprovados excedentes, obedecidas a ordem decrescente de aprovação.

Parágrafo único. A validade do Processo Seletivo Público será de 2 (dois) anos podendo ser prorrogada por igual período uma única vez.

Art. 6º. Fica vedada a contratação ou terceirização de Agentes Comunitários de Saúde, salvo na hipótese de combate a surtos endêmicos, na forma da lei aplicável, e para atender aos casos de afastamento temporário por mais de três meses de servidores efetivos, cuja contratação será temporária e por meio de Processo Seletivo Público.

Parágrafo único. A Administração Pública Municipal só contratará servidor para suprir eventual vaga temporária de ACS se os ACS em exercício não aceitarem



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

cobrir a área do ACS afastado, neste caso estes servidores receberão um valor adicional por esse serviço extraordinário que realizarão.

## Capítulo II

### Seção I

#### Dos Requisitos e das Atribuições do Cargo de ACS

Art. 7º. O candidato ao cargo público de Agente Comunitário de Saúde, de natureza técnica, deverá preencher os seguintes requisitos:

I - residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do Processo Seletivo Público;

II - haver concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada;

III - ter concluído o Ensino Fundamental.

§ 1º. Não se aplica a exigência a que se refere o inciso III do *caput* deste artigo aos atuais ocupantes do cargo de ACS.

§ 2º. Quando a área referida no inciso I deste artigo abranger mais de uma micro área, será delimitada pela Secretaria Municipal de Saúde os limites de cada micro área, observados os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde, poderá o ACS, atendido a conveniência e a oportunidade da administração, atuar em qualquer das micro áreas abrangidas pela área.

§ 3º. Excepcionalmente o ACS, a bem do interesse público ou por motivo de força maior ou ainda por circunstâncias familiares e sociais alheias a sua vontade, poderá requerer a sua remoção da sua área de atuação para a qual foi determinado quando da realização do Processo Seletivo Público.

Art. 8º. Os agentes comunitários de saúde receberão capacitação em serviço, de forma continuada, gradual e permanente, cujo conteúdo atenderá as prioridades definidas a partir de indicadores de planejamento estabelecidos para cada território de atuação.

Art. 9º. O Agente Comunitário de Saúde tem como atribuição o exercício de atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob administração da Secretaria Municipal de Saúde.

Parágrafo único. São consideradas atividades do Agente Comunitário de Saúde na sua área de atuação:



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

I - utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sócio-cultural da comunidade;

II - promoção de ações de educação para a saúde individual e coletiva;

III - registro, para fins exclusivos de controle e planejamento das ações de saúde, de nascimentos, óbitos, doenças e outros agravos à saúde;

IV - estímulo à participação da comunidade nas políticas públicas voltadas para a área da saúde;

V - realização de visitas domiciliares periódicas para monitoramento de situações de risco à família; e

VI - participação em ações que fortaleçam os elos entre o setor de saúde e outras políticas que promovam a qualidade de vida.

## Seção II

### Dos Requisitos e das Atribuições do Cargo de ACE

Art. 10. O candidato ao cargo público de Agente de Combate às Endemias, de natureza técnica, deverá preencher os seguintes requisitos:

I - haver concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada;

II - ter concluído o Ensino Fundamental.

Parágrafo único. Não se aplica a exigência a que se refere o inciso II do caput deste artigo aos atuais ocupantes do cargo de ACE.

Art. 11. Os Agentes de Combate às Endemias receberão capacitação em serviço, de forma continuada, gradual e permanente, cujo conteúdo atenderá as prioridades definidas a partir de indicadores de planejamento estabelecidos pela Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 12. O Agente Combate às Endemias tem como atribuição o exercício de atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob administração da Secretaria Municipal de Saúde.

## Capítulo III Do Estágio Probatório



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

Art. 13. O servidor nomeado aos cargos previstos nesta lei ao entrar em exercício se submeterá ao estágio probatório de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade para o desempenho do cargo serão avaliados anualmente por uma Comissão instituída pela Secretaria Municipal de Saúde, assegurado nesta no mínimo um representante de sua categoria indicado pela Entidade de Classe, a partir de critérios a ser definidos por normas específicas incluindo os seguintes requisitos:

- I - pontualidade e assiduidade;
- II - compromisso;
- III - disciplina, organização e responsabilidade;
- IV - participação das reuniões e demais atividades oficiais a que for formalmente convocado pela Secretaria Municipal de Saúde;
- V - postura ética e idoneidade moral;
- VI - cumprimento das atividades mensais;
- VII - cumprimento dos deveres funcionais;
- VIII - participação e aprovação no curso de formação inicial e nos demais cursos de formação profissional contínua;
- IX - competência e eficiência no desempenho de suas atividades.

§ 1º. A avaliação anual será feita mediante observação das atividades desempenhadas pelo servidor, informações colhidas de seus superiores e de outros servidores, desempenho e participação nos cursos e reuniões, além de outros meios definidos pela Comissão.

§ 2º. As avaliações anuais terão sempre caráter educativo, somente a avaliação final decidirá pela aptidão ou não para o cargo, nesta e em todas as avaliações serão assegurados o direito a ampla defesa.

§ 3º. O servidor avaliado inapto para o cargo poderá recorrer da decisão para o Conselho Municipal de Saúde, caso seja ratificada a decisão de inapto pelo referido Conselho, o servidor será exonerado pela autoridade competente.

§ 4º. Na ausência das avaliações anuais ou final, que não seja por culpa do servidor avaliado, o servidor terá assegurada a sua estabilidade após o cumprimento do período do estágio probatório.

§ 5º. Fica vedado a realização de prova escrita para aferir o conhecimento técnico do servidor como meio para avaliação do mesmo para efeito de aprovação do estágio probatório.



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

§ 6º. O servidor durante o cumprimento do estágio probatório tem assegurado todos os direitos estatutários e sindicais, inclusive o direito de greve, salvo o direito à licença para tratar de interesse particular ou para fins de estudo e o de ser removido.

**Capítulo IV**  
**Da Estabilidade**

Art. 14. O servidor nomeado para o cargo de ACS e de ACE por meio de Processo Seletivo Público é considerado estável após 3 (três) anos de efetivo exercício e aprovado no estágio probatório.

Parágrafo único. Os servidores atuais que ocupam cargo de ACS e de ACE que foram admitidos por meio de Processo Seletivo Público legal e que já tenham mais de 3 (três) anos de efetivo exercício na função no Município não se submeterão ao estágio probatório e se consideram estáveis para todos os efeitos.

Art. 15. O ACS e ACE estável só perderá o cargo nas seguintes situações:

- I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- II - mediante processo administrativo disciplinar ou não, no qual terá direito a ampla defesa;
- III - mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma da lei complementar, assegurada ampla defesa;

§ 1º. No caso do Agente Comunitário de Saúde, o seu ato de nomeação também poderá ser rescindido unilateralmente na hipótese de não-atendimento ao disposto no inciso I do art. 7º, ou em função de apresentação de declaração falsa de residência.

§ 2º. O servidor demitido terá direito ao pagamento dos dias trabalhados no mês da demissão, 13º salário e férias adicionadas de 1/3 proporcionais aos meses trabalhados no ano, calculados com base na remuneração do último mês trabalhado.

**TÍTULO III**  
**DA CARREIRA**  
**Capítulo I**  
**Da Progressão Horizontal**

Art. 16. Progressão Horizontal é a passagem do servidor de um nível para outro superior, dentro da classe que ocupa, com acréscimo de 3% sobre o



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

Vencimento Base Referencial, após cumprido o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício.

§ 1º. O primeiro nível I será adquirido logo após o cumprimento do estágio probatório, e será concedido no prazo de 15 (quinze) dias contados a partir da data do requerimento do servidor para esse fim.

§ 2º. O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não se computa para o período do interstício de 3 (três) anos, exceto no caso que o servidor esteja de licença para exercer mandato sindical ou nos casos considerados como de efetivo exercício nos termos que dispõe o Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

§ 3º. A contagem do tempo para novo período é sempre iniciada no dia seguinte àquele que houver completado o período anterior.

§ 4º. A Administração concederá a Progressão Horizontal no prazo de 15 (quinze) dias contados a partir do requerimento do servidor logo após completar cada período de 3 (três) anos.

§ 5º. A progressão horizontal é constituída de 11 (onze) níveis descritos da seguinte forma: I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI cada qual corresponde a um acréscimo remuneratório de 3% sobre o Vencimento Base, com exceção do último nível, o XI, que corresponderá a um acréscimo remuneratório de 5% (cinco por cento), cujo somatório dos mesmos alcança o percentual de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o Vencimento Base ao longo dos 35 (trinta e cinco) anos de carreira.

## Capítulo II Da Progressão Vertical

Art. 17. Progressão Vertical é a passagem dos servidores ACS de uma classe para outra superior, conforme o grau de formação e após o cumprimento do interstício de 3 (três) anos, que corresponderá a partir da Classe B de um acréscimo remuneratório, de acordo a descrição abaixo:

a) Classe A – classe inicial, com formação do Ensino Fundamental completo, cujo Vencimento inicial o valor do Vencimento Base do cargo;

b) Classe B – formação do Ensino Médio completo, com Vencimento Base acrescido de 5% (cinco por cento);

c) Classe C – formação de Ensino Médio e Curso de Auxiliar de Enfermagem, com Vencimento Base acrescido de 10% (dez por cento);



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

d) Classe D – formação do Curso Técnico de Agente Comunitário de Saúde ou do Curso Técnico de Enfermagem ou qualquer outro curso técnico na área da Saúde, com Vencimento Base acrescido de 25% (vinte e cinco por cento);

e) Classe E – formação de grau superior completo, com Vencimento Base acrescido de 30% (trinta por cento por cento).

f) Classe F – Formação de Ensino Superior e curso de pós-graduação *latu-sensu*, Especialização, em área relacionada à saúde, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com Vencimento Base acrescido de 35% (trinta e cinco por cento por cento).

§ 1º. A progressão vertical que corresponde a mudança de uma classe para outra superior não terá efeito acumulativo em relação aos percentuais que representa acréscimo remuneratório.

§ 2º. O servidor ao ser nomeado será enquadrado automaticamente na Classe A e só poderá requerer mudança de classe após cumprido o estágio probatório.

Art. 18. Para efeito da concessão da Progressão Horizontal e da Progressão Vertical será instituída uma Comissão pela Secretaria de Saúde, assegurado nesta no mínimo um representante da categoria do servidor, indicado pelo órgão de representação local.

§ 1º. O prazo para a Comissão conceder o primeiro nível ou a mudança de um nível para o outro será de 15 (quinze) dias contados a partir do requerimento do servidor para esse fim.

§ 2º. O prazo para a Comissão conceder a mudança de uma classe para outra superior será de 30 (trinta) dias contados a partir do requerimento do servidor para esse fim.

### Capítulo III Do Enquadramento

Art. 19. O ACS e o ACE ao ser nomeado será automaticamente enquadrado na Classe A, nível I e permanecerá até o término do estágio probatório.

Art. 20. Todos os servidores que atualmente ocupam o cargo de ACS e ACE que foram admitidos por meio de Processo Seletivo Público legal serão enquadrados na classe correspondente à sua formação devidamente comprovada e no nível correspondente ao tempo já acumulado de efetivo exercício na função de ACS no Município, que será feito no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data da publicação desta Lei.



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

§ 1º. A Secretaria de Saúde instituirá Comissão específica para esse fim, assegurado nesta no mínimo um representante da cada categoria indicado por seu órgão de classe.

§ 2º. O servidor ACS que tiver sido prejudicado com o enquadramento poderá entrar com requerimento no prazo de 30 (trinta) à Comissão com as devidas provas que reputar necessárias, a contar do ato de publicação do enquadramento.

**TÍTULO IV**  
**DOS DIREITOS**  
**Capítulo I**  
**Do Vencimento Base**

Art. 21. O Vencimento Base do ACS é o menor valor e o referencial para definir o Vencimento Base de todas as classes.

§ 1º. O valor do Vencimento Base é o valor integral do incentivo financeiro repassado por ACS pelo Governo Federal aos Municípios, que atualmente corresponde ao valor do salário mínimo mais 40% sobre o mesmo.

§ 2º. O Vencimento Base será reajustado ou aumentado anualmente por lei municipal específica até 31 de janeiro de cada ano, assegurando no mínimo a reposição das perdas inflacionárias medidas por Índice oficial do Governo Federal (INPC do IBGE).

**Capítulo II**  
**Da Remuneração**

Art. 22. A remuneração do servidor ACS efetivo corresponde ao valor do Vencimento Base da classe que ocupa, acrescido do valor correspondente ao percentual do nível que se encontra, mais as demais vantagens pecuniárias permanentes e temporárias a que tenha direito estabelecidas por lei.

§ 1º. Agrega-se ainda à remuneração do servidor o valor correspondente ao Salário Família, caso preencha os requisitos dessa verba social.

§ 2º. O salário base para efeito do desconto da contribuição previdenciária exclui da remuneração do servidor o valor do salário família, do auxílio transporte e das diárias, e das demais verbas sociais e indenizatórias a que tiver direito.

§ 3º. O pagamento da remuneração dos ACS será realizado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis contados da data em que o Governo Federal transferir o



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

recurso do incentivo financeiro referente aos ACS ou no prazo de 3 (três) dias contados da data em que os referidos recursos forem depositados na conta bancária específica do Município.

§ 4º. Os prazos fixados no § 3º deste artigo também se aplica aos recursos transferidos ao Município pelo Governo Federal referente ao incentivo adicional aos ACS (a décima terceira parcela) que geralmente é repassado no mês de dezembro.

### Capítulo III Das Vantagens

Art. 23. Além do Vencimento Base, os servidores ACS têm direito as seguintes vantagens:

#### I – Gratificações:

- a) por participação em programas não abrangidos pelas atividades do seu cargo;
- b) por participação em comissão examinadora de Processo Seletivo Público;
- c) de função, no caso de exercer função de cargo comissionado ou de confiança;
- d) natalina, que corresponde ao pagamento da 13ª (décimo terceiro) remuneração.

#### II – Adicionais:

- a) de insalubridade;
- b) por tempo de serviço (anuênio);
- c) de 1/3 de férias;
- d) por serviço extraordinário.

#### III – Indenizações:

- a) auxílio transporte;
- b) diárias;
- c) ajuda de custo.

§ 1º. As gratificações previstas nas alíneas "a", "b" e "c" do item I deste artigo serão regulamentadas por lei ou por ato administrativo específico.



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

§2º. O pagamento dos valores pertinentes ao adicional por serviço extraordinário, indenização de despesas com diárias e ajuda de custo serão solicitados por meio de requerimento escrito à autoridade competente, devidamente comprovado.

**Seção I**  
**Da 13ª Remuneração**

Art. 24. A gratificação natalina ou 13ª remuneração corresponde ao valor de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado no respectivo ano e será pago com base na Remuneração Básica do mês de dezembro.

§ 1º. Exclui-se do pagamento da 13ª remuneração os valores do salário-família e do auxílio transporte.

§ 2º. Para efeito dos meses trabalhados, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

**Seção II**  
**Do Adicional de Insalubridade**

Art. 25. Fica assegurado aos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde o pagamento de adicional de insalubridade, que são atividades ou operações insalubres que se desenvolvem acima dos limites de tolerância de trabalho, que exponham os servidores a agentes nocivos acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos.

Parágrafo único – O adicional de insalubridade classifica-se segundo os graus mínimo, médio e máximo e será paga conforme os seguintes valores: 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) respectivamente, a ser definido em laudo pericial.

**Seção III**  
**Do Adicional por Tempo de Serviço**

Art. 26. O servidor têm direito ao Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio) no valor correspondente a 1% (um por cento) por ano trabalhado, calculado sobre o Vencimento Base.



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único. Para efeito do cômputo da quantidade de anuênios em relação aos atuais servidores, levar-se-á em conta todos os anos já trabalhados, desde a data de admissão através de Processo Seletivo Público.

**Seção IV**  
**Do Adicional de 1/3 de Férias**

Art. 27. No pagamento da remuneração do mês anterior ao que o servidor entrar de férias, terá direito de receber o Adicional de 1/3 de Férias calculados sobre o valor da Remuneração Básica deste referido mês.

**Seção V**  
**Do Adicional por Serviço Extraordinário**

Art. 28. O servidor que realizar serviço extraordinário, compreendendo aqueles que extrapolarem as 40 (quarenta) horas semanais ao trabalhar nos sábados, domingos e feriados, terá direito ao pagamento dessas horas extraordinárias trabalhadas no valor de 50% (cinquenta por cento) a mais que o valor da hora normal de trabalho.

Parágrafo único. Somente será permitido serviço extraordinário para atender situações excepcionais e temporárias no interesse do serviço da Saúde Pública.

**Seção VI**  
**Da Indenização de Diárias**

Art. 29. O servidor que, a serviço, viajar para outro Município terá direito à Indenização de Diárias para ressarcir as despesas com passagens, locomoção, alimentação, hospedagem e outras se houver, devidamente comprovadas.

**Seção VII**  
**Da Indenização de Ajuda de Custo**

Art. 30. A Administração Pública poderá conceder Indenização de Ajuda de Custo ao Servidor para fim de cobrir despesas com atividades de formação profissional em cursos, reuniões, palestras, seminários, congressos com pagamento de taxas de participação, viagens, locomoção, hospedagem, alimentação e outras



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

despesas se houver, devidamente comprovadas por meio de ofício, bem como, para o fim de aquisição de farda de trabalho para os servidores, desde que tenha disponibilidade financeira.

**Capítulo IV**  
**Das Licenças**

Art. 31. Os servidores terão direito às seguintes licenças:

- I – para tratamento de saúde;
- II – por motivo de doença em pessoa da família;
- III – maternidade;
- IV – paternidade;
- V – para o serviço militar obrigatório;
- VI – para acompanhar o cônjuge ou companheiro;
- VII – para desempenho de mandato eletivo;
- VIII – prêmio;
- IX – para tratar de interesse particular;
- X – para exercer mandato sindical.

**Seção I**  
**Da Licença Prêmio**

Art. 32. Após cada quinquênio de efetivo exercício no Município o servidor fará jus a 3 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, sem prejuízo de sua remuneração.

§ 1º. A licença prêmio, a pedido do servidor, poderá ser concedida por inteiro ou parceladamente, desde que cada parcela não seja inferior a um mês.

§ 2º. O(a) Secretário(a) Municipal de Saúde determinará o período da concessão da licença prêmio no prazo máximo de 60 (sessenta) dias contados da data do requerimento do servidor para esse fim.

§ 3º. Excepcionalmente a licença prêmio poderá ser interrompida de ofício por ato motivado, quando exigir o interesse público, ou a pedido do servidor, preservado em qualquer caso o direito ao gozo do restante da licença.



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

§ 4º. O servidor deverá aguardar em exercício a concessão da licença prêmio.

## Seção II

### Da Licença para Tratar de Interesse Particular

Art. 33. A critério da Administração Pública, poderá ser concedida ao servidor estável licença sem remuneração para tratar de interesse particular, pelo prazo de 2 (dois) anos consecutivos, podendo ser prorrogado por igual período.

§ 1º. O servidor deverá aguardar em exercício a concessão da licença para tratar de interesse particular.

§ 2º. O servidor poderá a qualquer tempo reassumir o exercício de sua função, desistindo da licença.

## Seção III

### Da Licença para Exercer Mandato Sindical

Art. 34. É assegurado ao servidor o direito à licença para exercer mandato em entidade sindical, federação ou confederação, representativas da categoria, sem prejuízo da remuneração, cujo afastamento será considerado como de efetivo exercício estivesse no cargo.

§ 1º. Somente poderão ser licenciados os servidores eleitos para cargo de direção, assegurado a licença remunerada de pelo menos um servidor para o Sindicato, no caso de Município que contenha mais de 400 (quatrocentos) servidores regidos por esta lei, fica assegurado a licença de mais um servidor para exercer o mandato na federação ou confederação da categoria.

§ 2º. A Administração Pública Municipal não interferirá na indicação dos servidores que se licenciarão para exercer o mandato sindical.

§ 3º. A licença para exercer mandato sindical terá como prazo máximo o tempo do mandato da diretoria sindical, no entanto, a critério da Entidade Sindical, poderá haver pedido de licença inferior ao tempo do mandato sindical, sendo que o tempo restante para o término do mandato poderá ser utilizado por outro servidor diretor sindical.

§ 4º. Fica assegurado o direito à licença para exercer mandato sindical sem remuneração até o máximo de 3 (três) Servidores.



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO  
**Da Data Base**

Art. 35. Fica determinado o dia 31 de janeiro de cada ano como a Data Base da categoria, data a qual obrigatoriamente o Município concederá por lei específica o reajuste ou aumento do valor do Vencimento Base Referencial do cargo do servidor, que será no mínimo o percentual das perdas inflacionárias do ano anterior medido pelo INPC do IBGE ou outro índice oficial que o substituir.

Parágrafo único. Para efeito da data base fica determinado prioritariamente o mês de janeiro para fim de se realizar a negociação salarial e condições de trabalho entre o Sindicato e a Administração Pública Municipal.

**Capítulo VI**  
**Do Direito de Acumular Cargos**

Art. 36. Aplica-se aos servidores efetivos que ocupam o cargo público de Agente Comunitário de Saúde, de natureza técnica, o direito de acumular cargos, empregos ou funções públicas, desde que preencha os requisitos dispostos no art. 37, XVI, da Constituição Federal.

Parágrafo único. Ao servidor estudante ou que acumule legalmente outro cargo público é permitido a flexibilização da sua jornada de trabalho visando a compatibilização dos horários dessas atividades, desde que não cause prejuízo ao cumprimento das atividades de sua função.

**Capítulo VII**  
**Do Direito aos Benefícios Previdenciários**

Art. 37. É assegurado aos servidores efetivos no cargo de ACS o regime previdenciário adotado pelo Município a todos os servidores municipais vinculados ao regime estatutário, tendo direito a todos os benefícios previdenciários previstos na legislação previdenciária pertinente.

**Capítulo VIII**  
**Gratificação De Incentivo Funcional**



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

Art. 38. Aos portadores de certificados de cursos de capacitação e aperfeiçoamento, será concedida sobre o Vencimento Base, uma gratificação calculada à razão de 5% (cinco por cento), 10% (dez por cento) e 15% (quinze por cento), correspondente à duração dos cursos num total, respectivamente, de 200 (duzentas), 360 (trezentos e sessenta) e 720 (setecentos e vinte) horas.

§ 1º - Os totais previstos no *caput* poderão ser alcançados em um ou mais cursos, obedecendo ao limite mínimo de 40 horas e frequência igual ou superior a oitenta por cento em cada curso.

§ 2º - Os percentuais expressos no *caput* não são cumulativos.

§ 3º - Para concessão de gratificação de incentivo funcional somente serão aceitos:

I - Cursos promovidos ou autorizados pelos órgãos competentes;

II - Cursos em áreas equivalente ou afim à habilitação do ACS ou ACE.

§ 4º - Uma vez definida, a gratificação de incentivo funcional entrará em vigor na data do deferimento do requerimento.

§ 5º - A gratificação de incentivo funcional só será concedida ao ACS ou ACE que se encontrar em efetivo exercício e integrante do quadro permanente, exceto quando licenciado para cumprir mandato classista.

**TÍTULO V  
DOS DEVERES**

Art. 39. São deveres funcionais dos ACS e ACE:

- a) cumprir jornada de 40 (quarenta) horas semanais;
- b) comunicar e justificar, se possível antecipadamente e por escrito, o dia em que faltará ao serviço;
- c) desempenhar suas atribuições em dia e de acordo as determinações de seus superiores ou estabelecidas em reunião da sua equipe de trabalho;
- d) observar a conduta funcional e pessoal compatível com a moralidade administrativa e profissional;
- e) atender com presteza e precisão ao público externo e interno;
- f) ser assíduo ao serviço;
- g) cumprir ordens de seus superiores, salvo quando manifestamente impraticáveis, abusivas ou ilegais;



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO

h) levar à autoridade competente ou superior as irregularidades que vier a conhecer, quando do exercício de suas funções.

Parágrafo único. Aplicam-se aos ACS e ACS os demais deveres funcionais previstos no Regime Jurídico dos Servidores, inclusive as penalidades a que estão sujeitos por infração disciplinar, após a decisão do devido processo legal, sem prejuízo de outras sanções de natureza mais grave.

## TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 40. A Administração Pública Municipal fica obrigada a fornecer farda a cada ano aos ACS e ACE ou lhes repassar pecúnia a título de Ajuda de Custo para esse fim, bem como, a fornecer instrumentos e equipamentos de trabalho a ser adquiridos com recursos próprios do Município, caso não haja convênio específico para essas aquisições.

Parágrafo único. O disposto neste artigo será regulamentado por ato do poder executivo.

Art. 41. As despesas decorrentes da criação deste Plano correrão, principalmente, por conta dos recursos advindos do Governo Federal consignados ao Fundo Municipal de Saúde vinculado aos Programas de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias ou a outro que o substituir, ficando a cargo do Município complementar essas despesas com recursos próprios do Fundo Municipal de Saúde, despesas estas devidamente previstas na lei orçamentária.

Art. 42. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário, para que surtam todos os seus jurídicos e legais efeitos.

São Pedro da Água Branca – MA, em 10 de Agosto de 2015.

**VANDERLÚCIO SIMÃO RIBEIRO**

**Prefeito Municipal**



ESTADO DO MARANHÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA  
GABINETE DO PREFEITO  
ANEXO I

TABELAS DOS VENCIMENTOS BASE DOS ACS E ACE

**CLASSE A:**

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1.014,00	1.044,42	1.075,75	1.080,25	1.141,26	1.175,50	1.210,77	1.247,09	1.284,50	1.323,03	1.389,16

**CLASSE B:**

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1.064,00	1.096,64	1.129,54	1.163,42	1.198,32	1.234,28	1.271,31	1.309,44	1.348,73	1.389,19	1.458,64

**CLASSE C:**

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1.115,40	1.148,62	1.183,32	1.218,83	1.255,39	1.293,05	1.331,84	1.371,80	1.412,96	1.455,34	1.528,10

**CLASSE D:**

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1.267,50	1.305,52	1.344,69	1.385,03	1.426,58	1.469,37	1.513,45	1.558,86	1.605,62	1.653,79	1.736,4

**CLASSE E:**

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1.318,20	1.357,75	1.398,48	1.440,43	1.483,65	1.528,15	1.574,00	1.621,22	1.669,86	1.719,95	1.805,94

**CLASSE F:**

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
1.368,90	1.409,96	1.452,26	1.495,83	1.540,70	1.585,93	1.634,53	1.683,57	1.734,08	1.786,10	1.875,40