



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

LEI N.º 0211/2017 de 13 de Novembro de 2017.

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS,
CARREIRAS E SALÁRIOS DOS
SERVIDORES DO QUADRO
PERMANENTE DA SECRETARIA
MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE
SÃO PEDRO DA ÁGUA
BRANCA/MARANHÃO.

O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA, ESTADO DO MARANHÃO, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
Disposições Gerais

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Quadro Permanente de Servidores da Secretaria Municipal de Saúde do Município de São Pedro da Água Branca, sob o regime jurídico estatutário, previsto na Lei nº 15/1997.

Parágrafo único - os serviços na Saúde englobam as atividades específicas de promoção, prevenção, atenção à saúde e reabilitação desenvolvidas pelo Município.

Art. 2º - Este Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores trabalhadores de saúde tem por objetivo a valorização dos servidores através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional associando a evolução funcional através de uma permanente qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços de saúde.

Art. 3º - A concepção da carreira dos servidores da Secretaria Municipal de Saúde, prevista nesta Lei, está orientada pelos seguintes princípios e diretrizes:

I – da universalidade das carreiras, entendendo-se que todos os servidores efetivos pertencentes ao quadro da Secretaria Municipal de Saúde do Município e integrantes do Sistema Único de Saúde, mesmo que lotados em diferentes órgãos e instituições municipais deverão aderir ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) de que trata esta Lei;

II – gestão partilhada da carreira, entendida como participação de seus integrantes na formulação e gestão deste Plano, através de mecanismos legitimamente constituídos;



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

III – da equivalência dos cargos, compreendendo a correspondência deles em todas as funções. Observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida para o seu exercício;

IV – da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do servidor do SUS pelas diversas esferas de governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento na carreira, desde que a transferência seja para o exercício de atividades compatíveis com as desempenhadas pelos profissionais de saúde;

V – flexibilidade, importando na garantia da permanente atualização e adequação deste Plano, conforme a dinâmica do Sistema Único de Saúde e das necessidades e condições do Município;

VI - educação permanente, centrada no desenvolvimento das potencialidades dos servidores, em sua qualificação e realização profissional, articulada e vinculada ao planejamento e ao alcance dos objetivos institucionais do Município, do Estado e da União;

VII – avaliação de desempenho entendida como processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;

VIII – do compromisso solidário, compreendendo que este Plano é um instrumento firmado entre o gestor e servidores em prol do profissionalismo, da qualidade e eficiência na prestação dos serviços de saúde do Município;

IX - do concurso público de provas ou de provas e títulos, significando este a única forma de ingresso no serviço, para o exercício de cargo de provimento efetivo e acesso à carreira.

X – da avaliação de desempenho como um processo de desenvolvimento profissional e institucional. Os termos da composição apresentam os seguintes conceitos:

Cargo Público - conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor com características de criação de lei, denominação própria, número certo e vencimento pago pelos cofres públicos;

Classe – é o conjunto de cargos de mesma natureza para cujo exercício se exija o mesmo nível de escolaridade, e semelhante quanto aos graus de complexidade e responsabilidade;

Carreira – é o conjunto de classes de mesma natureza funcional, hierarquizados segundo seus diferentes níveis de complexidade e responsabilidade, a elas inerentes, para o desenvolvimento do servidor;

Grupo Ocupacional – é o conjunto de carreira correlatas ou afins quanto aos objetivos, que se relacionam pela natureza dos papéis desempenhados ou áreas de conhecimentos requeridas para desempenhá-los; e



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

XI - da humanização no atendimento ao cidadão, assegurando seus direitos e respeitando as diversidades.

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

I – SISTEMA ÚNICO DE SAÚDE / SUS – é o conjunto de ações e serviços de saúde prestada por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público. Inclusas as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para saúde;

II – Profissionais de saúde – são todos aqueles que, estando ou não em exercício no setor de saúde, detêm formação profissional específica ou acadêmica para o desempenho de atividades direta ou indiretamente relacionadas ao cuidado ou às ações de saúde;

III – Plano de Carreira – conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, contribuindo com a qualidade dos serviços e constituindo-se em instrumento de gestão pública de pessoas.

IV – Servidores Públicos Efetivos da Secretaria Municipal de Saúde – são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde, nos estabelecimentos ou nas atividades de saúde, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes à área de saúde;

V – Carreira – é a trajetória proposta ao servidor público da Saúde, no cargo que ocupa, desde o seu ingresso até o seu desligamento, segundo o desempenho profissional, remuneração e a avaliação de desempenho, a escolaridade e/ou especialização e tempo de exercício no cargo;

VI – Enquadramento - é o ato pelo qual se estabelece a posição do trabalhador em um determinado cargo, classe e padrão de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional.

VII – Salário – retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei.

VIII – Remuneração – salário do cargo efetivo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

IX – Padrão de Desempenho – faixa de valores formada pelo conjunto de referências numéricas aplicáveis aos cargos efetivos, no procedimento da progressão funcional é a mudança de uma referência para outra superior, dentro da mesma classe;

3



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

1. A progressão funcional por antiguidade far-se-á pela elevação automática à referência imediatamente superior a cada interstício de 02 (Dois) anos de efetivo exercício do cargo e fará jus o servidor que:

- a) não estiver em afastamento que perante a lei não conta tempo de serviço;
- b) durante o período ter no máximo 24 (vinte e quatro) faltas sem justificativas. Consideram-se faltas justificadas, as previstas em regime jurídico estabelecidos para o servidor público municipal.
- c. Não ter sofrido suspensão disciplinar no período.

2. A progressão funcional por merecimento far-se-á pela elevação à referência imediatamente superior, conforme avaliação de desempenho, sendo permitido para cada classe até o máximo de 04 (quatro) progressões:

- a) desempenho satisfatório em avaliação de desempenho;
- b) estar na referência salarial por um período mínimo de 24 (vinte e quatro) meses;
- c) não ter sofrido suspensão disciplinar no período;
- d) está em efetivo exercício da função;
- e) durante o período de aquisição ter no máximo 18 (dezoitos) faltas sem justificativas. Consideram-se faltas justificadas, as previstas em regime jurídico estabelecidos para o servidor público municipal;

TÍTULO I
Da Organização das Carreiras
CAPÍTULO I
Do Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores trabalhadores de saúde do Município de São Pedro da Água Branca, está estruturado em cargos, classes e padrões de desempenho.

Art. 6º - Os Servidores trabalhadores de saúde abrangidos por este Plano têm as seguintes áreas de atuação: auditoria, gestão, informação e comunicação, fiscalização e regulação, administração, vigilância em saúde, perícia, condução de veículos de emergência e de regulação médica e estão organizadas nos seguintes cargos:



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

NÍVEL FUNDAMENTAL

Cargo de suporte operacional

Cargo	Símbolo	Área de Formação	Carga Horária Semanal
Aux. de Pedreiro	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Aux.de Serv. Gerais	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Agente de Portaria	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Eletricista	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Encanador	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Jardineiro	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Merendeira/ Cozinheira	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Motorista CATG D	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Operador de Maquinas	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Pedreiro	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs p/sem.
Vigia	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs
Zelador	CSO	Ensino Fundamental	40:00hs

NÍVEL MÉDIO

Cargos de Suportes Administrativo Auxiliar.

Cargo	Símbolo	Área de Formação	Carga Horária
Aux. Administrativo	CSAA	Ensino Médio	40:00hs
Assist. Administrativo	CSAA	Ensino Médio	40:00hs
Agente Social	CSAA	Ensino Médio	40:00hs
Agente de Fisc. Sanitária	CSAA	Ensino Médio	40:00hs
Agente Epidemiológico	CSAA	Ensino Médio	40:00hs
Digitador	CSAA	Ensino Médio	30:00hs
Recepcionista	CSAA	Ensino Médio	40:00hs

NÍVEL MÉDIO C/ TÉCNICO

Cargos de Suporte Hospitalar

Cargo	Símbolo	Área de Formação	Carga Horária Semanal
Aux. de Enfermagem	CSH	Ensino Médio + Aux.	30:00hs
Tec. Enfermagem	CSH	Ensino Médio +Tec.	30:00hs
Tec. de Labor.	CSH	Ensino Médio +Tec.	40:00hs
Tec. Radiologia	CSH	Ensino Médio +Tec.	30:00hs



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

Tec. Ortodontia	CSH	Ensino Médio +Tec.	40:00hs
-----------------	-----	--------------------	---------

NÍVEL SUPERIOR

Cargos Nível Superior

Cargo	Símbolo	Área de Formação	Carga Horaria Semanal
Advogado	CNS	Direito	20:00hs
Administrador	CNS	Administração	40:00hs
Administrador Hospitalar	CNS	Administração Hospitalar	40:00hs
Assistente Social	CNS	Assistência Social	40:00hs
Auditor Médico	CNS	Medicina	40:00hs
Biólogo	CNS	Biologia	40:00hs
Enfermeiro	CNS	Enfermagem	30:00hs
Farmacêutico/Bioquímico	CNS	Farmácia/Bioquímico	40:00hs
Fisioterapeuta	CNS	Fisioterapia	40:00hs
Médico	CNS	Medicina	40:00hs
Médico Especialista	CNS	Médico + Especialização	40:00hs
Nutricionista	CNS	Nutrição	40:00hs
Odontólogo	CNS	Odontologia	40:00hs
Psicólogo	CNS	Psicologia	40:00hs

Art. 7º - As carreiras dos Servidores trabalhadores da saúde, constituída pelos cargos criados por Lei, serão divididas em classes, agrupadas, dentro de um mesmo cargo, por atividades com níveis similares de complexidade.

Parágrafo único - As carreiras definidas por este Plano serão estruturados em 06 classes A, B, C, D, E e F observadas os seguintes ordenamentos:

I – o ingresso por concurso público na classe inicial e primeiro padrão de desempenho fixado para o cargo efetivo correspondente, observado o pré-requisito de escolaridade mínima de ingresso:

Classe A: ensino fundamental incompleto ou completo;

Classe B: ensino médio completo;

Classe C: ensino médio completo mais curso auxilia/técnico em enfermagem, laboratório, ortodontia e radiografia;

Classe D: ensino superior completo;

Classe E: ensino superior completo e especialização ou pós graduação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreira;



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

Classe F: ensino superior completo e mestrado/doutorado ou experiência profissional fixada pelo plano de carreira;

II – acesso à classe subsequente mediante promoção por titulação, na forma dos pré-requisitos exigidos para cada classe.

III – Considerando a funcionalidade, equivalência de deveres e obrigações e o acordo coletivo da categoria, ficam equiparados os valores salariais e demais benefícios do auxiliar de enfermagem, técnico em laboratório ao de técnico em enfermagem.

CAPÍTULO II
Do Estágio Probatório

Art. 8º - 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 forem formalmente convocados 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;



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

§ 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, ao 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;

§ 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.

Art. 9º - Os servidores só perderão o cargo nas seguintes situações:

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

Parágrafo Único - O servidor demitido terá direito ao pagamento dos dias trabalhados no mês da demissão, 13º salário e férias completas e proporcionais, mais 1/3, calculados com base na remuneração do último mês trabalhado mais benefícios estipulados em Lei específica.

TÍTULO II
DA CARREIRA
CAPÍTULO I
Da Progressão Horizontal

Art. 10 - Progressão horizontal é a passagem do servidor de um nível para outro superior, dentro da classe que ocupa, com acréscimo de 3% sobre o Salário Base Referencial após cumprido o interstício de 2 (dois) 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.



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

§ 2º. O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não se computa para o período do interstício de 2 (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 2 (Dois) anos.

§ 5º. A progressão horizontal é constituída de 17 (Dezessete) níveis descritos da seguinte forma: I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII cada qual corresponde a um acréscimo remuneratório de 3% sobre o Salário Base.

CAPÍTULO II
Da Progressão Vertical

Art. 11 - Progressão Vertical é a passagem dos servidores 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:

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

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

Classe C – formação de Ensino Médio e Curso de Auxiliar/técnico, com Vencimento Base acrescido de 8% (oito por cento);

Classe D – formação de grau superior completo, com Vencimento Base acrescido de 20% (vinte por cento por cento);

Classe E - formação ensino superior completo e especialização + pós graduação e experiência profissional fixada pelo plano de carreiras, com Vencimento Base acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento);

Classe F - formação ensino superior completo com mestrado/doutorado ou qualificação ou experiência profissional fixada pelo plano de carreira, com Vencimento Base acréscimo de 30% (trinta por cento).



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

§ 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. Ainda na Progressão Vertical, o servidor que obtiver qualificação ou especialização em cursos, dentro da mesma classe de formação obedecendo a carga horária de no mínimo 140hs (cento e quarenta horas) de cursos, estes cumulativos e direcionado a área da saúde terá um acréscimo remuneratório de 1% (um por cento) sobre o salário base por interstício vertical.

Parágrafo único – Os cursos de que trata este artigo deverá conter as disciplinas e carga horária transcritas no verso e ainda autenticação do órgão expedidor, ficando a critério da comissão a sua análise e aprovação. Este benefício só poderá ocorrer a cada 3 anos após o período probatório.

§ 3º. O servidor ao ser nomeado será enquadrado automaticamente na Classe A e só poderá requerer mudança de classe após cumprido o estágio probatório.

Art. 12 - 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 dos Servidores, indicado por seu órgão de representação sindical.

§ 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 15 (Quinze) dias contados a partir do requerimento do servidor para esse fim.

§ 3º. Terão direito aos benefícios deste Plano, os trabalhadores que se Graduarem nos cargos especificados nas tabelas deste plano de cargos carreiras e salários Cargos da Secretaria de Saúde, deste Município.

CAPÍTULO III
Do Enquadramento

Art. 13 - O servidor ao ser nomeado será automaticamente enquadrado na Classe A, nível I e permanecerá até o término do estágio probatório.

TÍTULO IV
DOS DIREITOS
CAPÍTULO I
Da Remuneração



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

Art. 14 - A remuneração do servidor efetivo corresponde ao valor do Salário 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.

Parágrafo Único - Agrega-se ainda à remuneração do Servidor o valor correspondente ao Salário Família, caso preencha os requisitos dessa verba social.

CAPÍTULO II
Das Vantagens

11

Art. 15 - Além do Salário Base, os servidores 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.

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

Seção I
Da 13ª Remuneração

Art. 16 - A gratificação natalina ou 13ª remuneração corresponde ao valor de 1/2 (um doze avos) por mês trabalhado no respectivo ano e será pago com base na Remuneração Básica do mês de dezembro.



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

§ 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. 17 - 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 sobre o Salário Base do servidor sendo definido em laudo pericial ou em acordo coletivo de trabalho.

Seção III
Adicional de Periculosidade

Art. 18 - Fica assegurado Adicional de Periculosidade aos servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde, que por natureza ou método de trabalho impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente a: inflamáveis, explosivos, energia elétrica, vigilância e segurança patrimonial.

Parágrafo único – No adicional de periculosidade é assegurado ao servidor uma adicional de 30%(Trinta por cento) sobre o Salário Base.

Seção IV
Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 19 - O Servidor tem direito ao Adicional por Tempo de Serviço (Anuênio) no valor correspondente a 1% (um por cento) por ano trabalhado, calculado sobre o Salário Base. O benefício poderá ser efetuado a cada quinquênio conforme já estipulado em lei municipal.



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

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.

Seção V
Do Adicional de 1/3 de Férias

Art. 20 - 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.

13

Seção VI
Do Adicional por Serviço Extraordinário

Art. 21 - O Servidor que realizar serviço extraordinário, compreendendo aqueles que extrapolarem sua carga horária estipulada nesta lei e 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 VII
Da Indenização de Diárias

Art. 22 - 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 VIII
Da Indenização de Ajuda de Custo

Art. 23 - 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 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.



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

CAPÍTULO II
Das Licenças

Art. 24 - 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.

14

Seção I
Da Licença Prêmio

Art. 25 - 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.

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

Seção II
Da Licença para Tratar de Interesse Particular



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

Art. 26 - 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

15

Art. 27 - 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. A Administração Pública Municipal não interferirá na indicação dos Servidores que se licenciarão para exercer o mandato sindical.

§ 2º. 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.

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

CAPÍTULO V
Da Data Base

Art. 28 - Fica determinado o mês 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 Salário 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.

CAPÍTULO VI
Do Direito de Acumular Cargos



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

Art. 29 - Aplica-se aos servidores efetivos que ocupam o cargo público de natureza superior ou 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. 30 - É assegurado aos servidores efetivos 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.

TÍTULO V
DOS DEVERES

Art. 31 - São deveres funcionais dos servidores da Secretaria de Saúde do Município:

- a) comunicar e justificar, se possível antecipadamente e por escrito, o dia em que faltará ao serviço;
- b) desempenhar suas atribuições em dia e de acordo as determinações de seus superiores ou estabelecidas em reunião da sua equipe de trabalho;
- c) observar a conduta funcional e pessoal compatível com a moralidade administrativa e profissional;
- d) atender com presteza e precisão ao público externo e interno;
- e) ser assíduo ao serviço;
- f) cumprir ordens de seus superiores, salvo quando manifestamente impraticáveis, abusivas ou ilegais;
- g) levar à autoridade competente ou superior as irregularidades que vier a conhecer, quando do exercício de suas funções.

Parágrafo único. Aplicam-se aos servidores da Secretaria de Saúde do Município, 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.



ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

SEÇÃO I

Adicional por lotação em Unidade de Difícil Provimento ou Difícil Acesso

Art. 32 - Será considerada Unidade de Difícil Provimento e/ou Difícil Acesso aquelas com carências de profissionais devido à localização em área remota ou de alto risco.

Parágrafo único. Decreto do Chefe do Poder Executivo definirá as Unidades da rede pública municipal que se enquadram no caput deste artigo.

Art. 33 - O Adicional por lotação em unidade de difícil acesso será calculado sobre o salário Base do cargo efetivo do servidor, nos percentuais de 10 a 15% (dez a quinze por cento), na forma a ser definida em Decreto do Chefe do Poder Executivo, a depender da Unidade de lotação do Servidor.

CAPITULO VI

Das Disposições Gerais e Transitórias

Art. 34 - O enquadramento dos servidores trabalhadores da saúde dar-se-á tomando-se por base o salário do seu cargo efetivo, assegurando o valor imediatamente superior ao atualmente percebido.

Art. 35 - O disposto nesta lei se estende automaticamente aos servidores trabalhadores de saúde inativos;

Art. 36 - Os Cargos em comissão do quadro de Pessoal da Secretaria Municipal da Saúde são de livre nomeação e exoneração do Prefeito Municipal, reservando – se o percentual de 70% (setenta por cento) a serem ocupados exclusivamente por servidores efetivos municipais.

Art. 37 - As funções de confiança vinculadas ao quadro de pessoal da Saúde serão exercidas por servidores efetivos da Administração direta ou fundacional do município, atendidos os pré-requisitos para o exercício da função para o qual for designado.

Parágrafo Único – Excetua-se do disposto neste artigo o exercício de função de confiança privativo de profissionais de saúde cuja designação poderá recair servidor público federal, estadual ou de outro município.

Art. 38 - A Tabela de salário base dos servidores abrangidos por este Plano de Cargos, Carreiras e Salários, será feita a partir dos valores acordados na pauta de reivindicação do acordo coletivo de trabalho organizado pelo Sindicato da categoria e aprovada pelo Poder Executivo, no exercício de 2016.

Art. 39 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão das verbas próprias do orçamento vigente, ficando o Chefe do Poder Executivo autorizado a abrir créditos adicionais necessários.



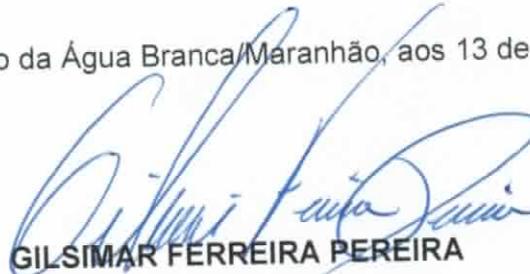
ESTADO DO MARANHÃO
MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DA ÁGUA BRANCA
CNPJ: 01.613.956/0001-21

Art. 40 - Ficam contemplados nesta lei todos os servidores efetivados através de concurso, inclusive os que prestaram concursos em anos anteriores na área da saúde, observados os títulos, escolaridade e tempo de serviço para os devidos enquadramentos salariais, sem nenhuma perda para os mesmos. Verificando a isonomia salarial.

Art. 41 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 42 - Revogam-se as disposições em contrário.

São Pedro da Água Branca/Maranhão, aos 13 de Novembro de 2017.



GILSIMAR FERREIRA PEREIRA
Prefeito Municipal