LEI N.º 1.508/2010
DATA: 18/01/2010

SÚMULA: Cria Quadro de Pessoal sob a forma de emprego público destinado a atender ao Programa de Núcleos de Atenção a Saúde da Família – NASF, e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Pinhão, Estado do Paraná, aprovou e EU, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte **LEI:**

Art. 1º. - Ficam criados os empregos públicos, para a execução do Programa de Núcleos de Atenção a Saúde da Família – NASF, bem como o número de vagas, salários, carga horária e requisitos para os mesmos conforme consta dos Anexos I e II desta Lei.

§ 1º - Constituem objetos dos Programas NASF:

I. Redução da incidência de doenças evitáveis e detecção precoce das demais;

II. Possibilidade do exercício do controle social pela comunidade, no acompanhamento, pelas equipes, dos serviços prestados;

III. Reorganização e redimensionamento da oferta de serviços em função da morbidade aferida em cada área, levando, conseqüentemente, a hierarquização dos serviços;

IV. Definição mais objetiva de responsabilidade, através da vinculação da população com os serviços e dos profissionais das equipes com a comunidade;

V. Descentralização das ações, proporcionando à população o acesso e a universalização do atendimento de saúde;

VI. Reorganização da prática de atenção à saúde;

VII. Substituir o modelo tradicional de

assistência;

VIII. Levar a saúde mais perto da família; e,

IX. Melhorar a qualidade de vida da população.

§ 2º - Os servidores ocupantes dos empregos públicos criados por esta Lei estarão submetidos ao Regime Jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e ao Regime Geral de Previdência.

§ 3º - O número de vagas previsto no quadro de empregos poderá ser alterado mediante autorização legislativa específica, conforme as necessidades do programa.

§ 4º - A manutenção dos contratos de trabalho firmados com os aprovados para ocuparem os empregos criados fica condicionada a continuidade do repasse de verba para execução dos Programas.

§ 5º - Fica também autorizado ao Chefe do Poder Executivo, designar, desde que atendam os requisitos previstos no Anexo I desta Lei, por ato específico, servidores que já fazem parte do quadro efetivo do Município para compor equipes do Programa de Núcleos de Atenção a Saúde da Família – NASF continuando com vínculo empregatício como estatutário.

§ 6º - Optando pelo salário estabelecido no Anexo I, suas vantagens pessoais serão calculadas sobre o vencimento de seu cargo efetivo.

§ 7º - Os profissionais detentores de cargo de caráter efetivo, que atuarem nas equipes do Programa de Núcleos de Atenção a Saúde da Família – NASF ao encerramento das atividades no Programa, retornarão automaticamente à situação funcional anterior, sem qualquer incorporação das indenizações ou vantagens em razão da atuação no NASF.

§ 8º - Enquanto atuarem no programa, os servidores de caráter efetivo, farão jus às promoções que tiverem direito dentro de seu quadro efetivo de carreira.

§ 9º - Se com as promoções o vencimento de seu cargo efetivo superar o vencimento previsto no Anexo I desta Lei, o servidor fará jus ao que o maior.

§ 10 - Os salários estabelecidos nesta Lei serão corrigidos na mesma data e nos mesmos índices de reajuste ou revisão aplicados aos servidores em geral.

§ 11 - O servidor de carreira que optar pelo salário do Anexo I desta Lei fará suas contribuições previdenciárias em favor do Instituto de Previdência, Pensões e Aposentadoria dos Servidores de Pinhão, tendo como base de calculo o vencimento que receber.

Art. 2º - As atribuições de cada emprego público serão regulamentadas por decreto.

Parágrafo Único - O recrutamento de candidatos aos empregos públicos previstos no Anexo I desta Lei deverá ser precedido de processo seletivo de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício das atividades, que atenda aos princípios de legalidade, impessoalidade e moralidade.

Art. 3º - A administração pública poderá rescindir unilateralmente o contrato do servidor, na ocorrência de uma das seguintes hipóteses:

I. Prática de falta grave, dentre as enumeradas no Art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

II. Acumulação ilegal de cargos, empregos

ou funções públicas;

III. Necessidade de redução de quadro de pessoal por excesso de despesa nos termos da Lei nº. 9.801, de 15 de junho de 1999 e a Lei nº. 101.

IV. Insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegure ao menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em 30 dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para a continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas (zelo, ética, pontualidade, cumprimento da jornada de trabalho, satisfação do usuário);

V. Extinção do Programa pelo Ministério da Saúde ou suspensão de sua execução pelo Município;

VI. Descumprimento da jornada de trabalho;

VII. O descumprimento da hierarquia.

Art. 4º - As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar sumário, concluído no prazo e 30 dias, assegurada o contraditório e a defesa.

§ 1º - O procedimento sumário se desenvolverá nas seguintes fases:

I. Instauração, com a publicação do ato e encaminhamento à comissão de sindicância do Município.

II. Instrução sumária, que compreende indicação, defesa e relatório;

III. Julgamento.

§ 2º - O procedimento será conduzido pela Comissão de Sindicância Municipal, a qual adotará o procedimento sumário com a indicação da materialidade, instrução e notificação para a defesa, no prazo improrrogável de 10 dias contados da ciência, e, após a apresentação da defesa, elaborará relatório conclusivo quanto à

inocência ou à responsabilidade do servidor, em que resumirá as peças principais dos autos e indicará o respectivo legal, remetendo o processo à autoridade competente para julgamento e/ou aplicação da sanção.

§ 3º - Aplica-se supletivamente a esta Lei, no que couberem, as demais disposições legais regulamentares da sindicância ou dos processos administrativos previstas na legislação pertinente aos demais servidores públicos do Município de Pinhão.

Art. 5º - O trabalho desenvolvido pelos profissionais das Equipes do NASF será avaliado e monitorado sistematicamente, através de indicadores da atenção básica e de metas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Saúde, em consonância com as diretrizes emanadas do Ministério da Saúde.

§ 1º - Junto dos indicadores da atenção básica e de metas, mencionado no caput do Art. 5º, também servirão como instrumentos de avaliação: pontualidade, assiduidade e ética profissional;

§ 2º - Estarão automaticamente desligados das Equipes do NASF os servidores que infringirem quaisquer das cláusulas normativas desta Lei, e as atribuições elencadas pela Secretaria de Saúde.

§ 3º - Caso haja descumprimento da demanda da jornada de trabalho por motivo de ordem maior (falta de profissionais), fica autorizado ao gestor o pagamento proporcional às horas.

Art. 6º - As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta de dotação orçamentária própria.

~~**Art. 7º** - O presente emprego será valido por um ano, podendo ser renovado por mais dois anos.~~

Art. 7º - O presente emprego será valido por 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período. (Redação dada pela Lei n.º 1.593/2010, de 01/12/2010)

Art. 8º - Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Pinhão, Estado do Paraná, aos dezoito dias do mês de janeiro do ano de dois mil e dez, 45.º Ano de Emancipação Política.

José Vitorino Prestes
Prefeito Municipal

ANEXO I

QUADRO GERAL DE PESSOAL PARA EMPREGO PÚBLICO

CARGO	Carga Horária	N.º de Vagas	Salário
Agente Comunitário de Saúde - ACS	40h	50	R$ 510,00

ANEXO II

DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE

a) *DESCRIÇÃO SUMÁRIA*:
Atender todas as questões relacionadas com a saúde, identificar problemas, orientar, encaminhar e acompanhar a realização dos procedimentos necessários a: proteção, promoção, recuperação/reabilitação da saúde das pessoas daquela comunidade

b) *TAREFA TÍPICA:*

1. Realizar mapeamento de sua área;
2. Cadastrar as Famílias e atualizar permanentemente o cadastro;
3. Identificar indivíduos e/ou famílias expostos a situação de risco;
4. Identificar área de risco
5. Orientar as famílias para a utilização adequada dos serviços de saúde, encaminhando-a e até agendando consultas, exames e atendimento odontológico, quando necessário;
6. Realizar, por meio de visita domiciliar, acompanhamento mensal de todas as famílias sob sua responsabilidade;
7. Estar sempre bem informado, e informar os demais membros da equipe, sobre a situação das famílias acompanhadas, particularmente aquelas em situação de risco;
8. Desenvolver ações de Educação e Vigilância à Saúde, com ênfase na promoção da saúde e prevenção de doenças;
9. Promover a educação e a mobilização comunitária, visando desenvolver ações coletivas de saneamento e melhoria do ambiente, entre outras;
10. Identificar parceiros e recursos existentes na comunidade que posam ser potencializados pelas equipes;
11. Realizar ações comuns a todos os profissionais da ESF, previstas na lei nº 648/06.

c) *REQUISITOS:*

1. Instrução: Fundamental completo;
2. Experiência: não exige:
3. Complexidade das tarefas - exige julgamento, iniciativa, habilidade verbal e equilíbrio emocional, para atuar junto à clientela prestando orientação;
4. Responsabilidade por erros - é inerente ao cargo;
5. Responsabilidades por dados confidenciais - tem acesso a dados confidenciais de terceiros;
6. Responsabilidade por contatos - contatos internos e externos.
7. Responsabilidades por máquinas e equipamentos - responsabilidade por equipamentos atinentes ao setor;
8. Esforço Físico - relativo; trabalho em pé;
9. Esforços mentais e visuais - exige atenção para análise de situação simples e indicação de alternativas para solução de problemas de pacientes;
10. Condições de trabalho - trabalho em pé e/ou sentado;

11. Responsabilidade por Supervisão - não há;
12. Responsabilidades por segurança de terceiros - é inerente ao cargo

AGENTE DE ENDEMIAS

a) *DESCRIÇÃO SUMÁRIA*:

Orientar a população a evitar proliferação de vetores, bem como realizar pesquisas e outras ações inibidoras.

b) *TAREFA TÍPICA:*

1. Orientar a população com relação aos meios de evitar proliferação de vetores;
2. Realizar a pesquisa larvária em imóveis para levantamento de índice e descobrimento de focos em armadilhas e pontos estratégicos;
3. Realizar a eliminação de criadouros através de controle mecânico (remoção, destruição, vedação, etc.);
4. Executar tratamento focal e Peri focal como medida complementar ao controle mecânico aplicando larvicidas autorizados conforme orientação técnica;
5. Utilizar corretamente os equipamentos de proteção individual indicados em cada situação;
6. Utilizar sempre uniforme e crachá como identificação;
7. Registrar as informações referentes às atividades executadas nos formulários específicos;
8. Manter atualizados o cadastro de imóveis e pontos estratégicos;
9. Marcar postes para identificação de quarteirão;
10. Realizar palestras;
11. Fazer leitura de lavras para identificar espécie de mosquito;
12. Digitar boletins para alimentação do SISFAD;
13.

c) REQUISITOS:

1. Instrução: Fundamental completo;
2. Experiência: não exige:
3. Complexidade das tarefas - exige julgamento, iniciativa, habilidade verbal e equilíbrio emocional, para atuar junto à clientela prestando orientação;
4. Responsabilidade por erros - é inerente ao cargo;
5. Responsabilidades por dados confidenciais - tem acesso a dados confidenciais de terceiros;
6. Responsabilidade por contatos - contatos internos e externos.
7. Responsabilidades por máquinas e equipamentos - responsabilidade por equipamentos atinentes ao setor;
8. Esforço Físico - relativo; trabalho em pé;
9. Esforços mentais e visuais - exige atenção para análise de situação simples e indicação de alternativas para solução de problemas de pacientes;
10. Condições de trabalho - trabalho em pé e/ou sentado;
11. Responsabilidade por Supervisão - não há;
12. Responsabilidades por segurança de terceiros - é inerente ao cargo