PROJETO DE LEI N°…../2019.

Dispõe sobre o plano de carreira de Agentes Comunitários de Saúde e de Agente de Combate às Endemias do Poder Executivo Municipal de Unaí-MG, e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE UNAÍ, Estado de Minas Gerais, no uso da atribuição que lhe confere o artigo 96, inciso VII da Lei Orgânica do Município de Unaí, faz saber que a Câmara Municipal de Unaí decreta e ele, em seu nome, sanciona e promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei dispõe sobre o plano de carreira dos Agentes Comunitários de Saúde – ACS – e de Agentes de Combate às Endemias – ACE, criados pela a Lei Municipal nº 2.709/2011, de 2 de junho de 2011, em observância ao disposto nos parágrafos 4º e 5º do artigo 198 da Constituição Federal, Lei Federal nº 11.350 de 5 de Outubro de 2006 e Lei nº 12.994, de 17 de junho de 2014.

§ 1º Os ocupantes dos serviços públicos mencionados no *caput* deste artigo se submetem ao regime jurídico único, aplicando-lhes, os dispositivos elencados no artigo 48 desta Lei referente à direitos e deveres previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Unaí.

§ 2º O regime de previdência dos servidores regidos por esta Lei é o Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

§ 3º O exercício das atividades de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combates às Endemias dar-se-á, nos termos desta Lei, exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS -, na execução das atividades de responsabilidade do Município de Unaí, mediante vínculo direto entre os referidos agentes e a Prefeitura de Unaí.

CAPÍTULO II

DO INGRESSO

Art. 2º O ingresso no serviço público de Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate às Endemias - ACE, será precedido de processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, com posicionamento no primeiro nível de salário base da carreira, de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício das atividades, que atenda aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e demais postulados inerentes ao direito administrativo, aplicando-se no que couber, as regras relativas ao processo seletivo simplificado municipal.

§ 1º. A escolaridade mínima para ingresso no serviço público descritos no *caput* de deste artigo é o ensino médio.

§ 2º Quando não houver candidato inscrito que preencha o requisito previsto no § 1º deste artigo, poderá ser admitida a contratação, através de Processo Seletivo Público, de candidato com ensino fundamental, que deverá comprovar a conclusão do ensino médio no prazo máximo de três anos.

Art. 3º A seleção pública prevista no artigo 3º dessa Lei, terá caráter eliminatório e classificatório, sendo composta de provas ou de provas e títulos e curso introdutório de formação inicial, podendo ser exigido para o serviço de Agente Comunitário de Endemias, teste de capacidade física.

Art. 4º O regulamento da seleção pública será formalizado por meio de edital, que deverá conter no mínimo as seguintes informações:

I – o número de vagas disponíveis;

II – as matérias sobre as quais versarão as provas e os respectivos programas;

III – o desempenho mínimo exigido para a aprovação nas provas;

IV – os critérios de avaliação dos títulos, se for o caso;

V – o caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa da seleção;

VI –os requisitos para inscrição na seleção pública, exigindo-se, no mínimo, que o candidato comprove:

a) estar em gozo dos direitos políticos;

b) estar em dia com as obrigações militares, se for o caso; e

c) a escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira.

VII – a carga horária de trabalho.

Art. 5º A aprovação no processo seletivo público de provas ou de provas e títulos de que trata o artigo 2º desta Lei, não assegurará ao candidato a contração, mas apenas expectativa do direito de ser contratado em estrita obediência à ordem classificatória do certame, ficando a concretização deste ato condicionada à observância desta Lei e do respectivo edital e será sempre no interesse e necessidade da Administração Pública.

Art. 6º O ingresso nos serviços públicos previstos nesta Lei depende da inexistência de:

I – registro de antecedentes criminais, decorrentes de decisão penal condenatória transitada em julgado de crime contra a administração pública ou incompatível com a idoneidade exigida para o exercício do cargo;

II – punição em processo disciplinar por ato de improbidade administrativa, decorrente de decisão administração em última instância; e

III – acumulação ilegal de empregos ou cargos públicos.

Art. 7º Além das exigências previstas nesta Lei, o candidato ao serviço público de Agente Comunitário de Saúde, deverá, obrigatoriamente, residir na área de abrangência da diretoria regional de saúde em que for atuar, nos termos indicados no edital da seleção pública, o que deverá ser comprovado antes do ingresso no cargo.

Parágrafo único: Executa-se da regra do *caput*:

I – o empregado público que adquirir imóvel para residência própria localizado em área de abrangência de regional de saúde diversa, enquanto aguarda o surgimento de vaga na área da regional de saúde da nova residência;

II – o empregado público que possa ter sua vida ou a incolumidade física, bem como a de seu conjugue, ascendente, descendentes, colocada em risco na hipótese de haver conflito, devidamente comprovado, com a comunidade da área de abrangência da diretoria regional de saúde para a qual ele prestou a seleção pública.

Art. 8º A jornada de trabalho diária dos servidores públicos de que trata esta Lei é de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 9º Não se efetivará a contratação do pessoal de que trata esta Lei se esta implicar em acúmulo ilícito de cargos públicos, nos termos da Constituição Federal.

Art.10. Fica vedada a contratação temporária ou terceirizada de Agentes Comunitários de Saúde e de Agentes de Combate às Endemias, salvo na hipótese de combate a surtos endêmicos, na forma da lei aplicável**.**

Art. 11. Além das atribuições previstas no anexo V desta Lei são atribuições dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes Comunitários de Endemia as ações de promoção e educação para a saúde individual e coletiva, atividades de vigilância em saúde de prevenção e controle de doenças, observado o disposto na Lei Federal nº 11.350, de 5 de Outubro de 2006.

Art. 12. A atuação dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias se dará em conformidade com as normas técnicas e de segurança pertinentes, com as diretrizes do Sistema Único de Saúde – SUS e sob a supervisão da Secretaria Municipal da Saúde, observado o estabelecido nas Leis Municipais e na Lei Federal nº 11.350 de 2006.

Art. 13. A composição das equipes de Saúde da Família, inclusive o número de Agentes Comunitários de Saúde, serão definidos em função de critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal da Saúde, levando em consideração indicadores, tais como, índice de vulnerabilidade em saúde, perfil epidemiológico da área, as características da estrutura etária da população e outros que vierem a ser definidos em função das políticas públicas de saúde.

Art. 14. A revisão dos vencimentos estabelecidos para os servidores públicos de que trata esta Lei deverá ser efetuada, anualmente, por lei específica, sempre na mesma data e sem distinção de índices, conforme o disposto no inciso X do artigo 37 da Constituição Federal, assegurado o piso mínimo da categoria, caso este seja superior aos índices da revisão.

Art. 15. A administração pública somente poderá rescindir unilateralmente o contrato do Agente Comunitário de Saúde ou do Agente de Combate às Endemias, de acordo com o regime jurídico de trabalho adotado, na ocorrência de uma das seguintes hipóteses:

I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II – mediante processo administrativo em que lhes sejam assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório;

III – prática de falta grave, dentre as enumeradas na Lei Complementar nº 003-A, de 16 de outubro de 1991 e alterações posteriores, observado o devido processo disciplinar;

IV – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

V – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei nº 9.801, de 14 de junho de 1999; ou

VI – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta 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.

Parágrafo único. No caso do Agente Comunitário de Saúde, o contrato também poderá ser rescindido unilateralmente:

I – na hipótese de não atendimento do requisito para provimento do referido cargo consubstanciado na exigência de residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público, devendo a Secretaria Municipal da Saúde promover a definição da área geográfica respectiva, observados os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde; ou

II – em função de apresentação de declaração falsa de residência.

CAPÍTULO IV

DA EVOLUÇÃO NA CARREIRA

Seção I

Art. 16. A evolução na carreira dos Agentes Comunitários de Saúde e de Agente de Combate às Endemias de que trata esta Lei ocorrerá mediante progressão e promoção.

Art. 17. Progressão é a passagem de um padrão de vencimento para outro, imediatamente subsequente, dentro da classe de vencimentos a que pertence, observadas as normas estabelecidas nesta Lei e em regulamento específico.

Art. 18. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

§ 1º Ter cumprido o interstício mínimo de 4 (quatro) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

§ 2º Ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas quatro últimas avaliações de desempenho, apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional;

§ 3º Não ter sofrido as seguintes penalidade, após conclusão do devido processo disciplinar:

I – suspensão;

II – demissão;

III – extinção de aposentadoria ou disponibilidade; e

IV – destituição do cargo em comissão.

§ 3º O servidor integrante deste plano de carreira terá computados, para os fins de contagem de tempo a que se refere o parágrafo 1º deste artigo, exclusivamente os períodos trabalhados em cumprimento das atribuições de seu cargo público, admitidos nesse computado os tempos de afastamentos referentes a:

I – férias regulamentares;

II – licença por motivo de gestação, lactação, adoção ou em razão de paternidade;

III – participação em programa de desenvolvimento profissional promovido ou aprovado pelo Poder Executivo;

IV – licença por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

V –licenças para tratamento de saúde, até o limite de 15 (quinze) dias corridos, consecutivos ou não, a cada ano, e as licenças decorrentes de enfermidade grave, conforme o rol definido no âmbito do INSS.

VI – convocação para participação no Tribunal do Júri e outros serviços considerados obrigatórios por lei;

VII – cumprimento de mandato sindical;

VIII – afastamento para concorrer a cargo eletivo, nos prazos e condições estabelecidos em lei federal;

IX – concessões para doação de sangue, para atender a convocação judicial, para alistar-se como eleitor, em razão de falecimento de irmão, conjugue, companheiro, pais ou filhos, e em razão de casamento, conforme os prazos definidos em legislação especifica.

X – cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta do Poder Executivo e do Poder Legislativo Municipal, assim como para a Justiça Eleitoral;

XI – cessão para outros órgãos ou entidades da administração direta e indireta dos poderes de outros entes políticos para atender programas de governo, nos termos de regulamento;

XII – exercício, pelo servidor público, das atribuições de cargo público em comissão em órgão ou entidade da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.

§ 4º Será descontado da contagem de tempo a que se refere o parágrafo 1º deste artigo o ano em que o servidor público houver faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 5 (cinco) dias, consecutivos ou não.

§ 5º A progressão deverá ser requerida por escrito pelo servidor público.

§ 6º Para obter o grau mínimo indicado no inciso III deste artigo o servidor deverá receber, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional.

§ 7º O total de pontos é representado pela média da pontuação obtida no Formulário de Avaliação de Desempenho preenchido pelo servidor e no formulário preenchido por seu chefe imediato.

Art. 19. A progressão será concedida ao servidor após o cumprimento dos requisitos previstos no artigo 16 desta Lei, cujo pagamento ficará condicionado à disponibilidade financeira.

Parágrafo único. Não havendo disponibilidade financeira, devidamente comprovada, para o pagamento da progressão a todos os servidores que a ela tiverem direito, terá preferência o servidor que contar maior tempo de serviço público no cargo, e, no caso de empate, o que obtiver melhor resultado na avaliação de desempenho, ficando os demais servidores aguardando o pagamento de acordo com a disponibilidade financeira do órgão.

Art. 20. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

Art. 21. O início da contagem de tempo dos interstícios de quatro anos para efeito de progressões dar-se-á a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor tiver completado o interstício anterior.

Art. 22. Caso não alcance o grau de merecimento previsto § 6º do artigo 16 desta Lei, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o interstício exigido de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova progressão.

Art. 23. Somente poderá concorrer à progressão o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

Seção II

Disposições Específicas

Art. 24. Poderá o servidor ocupar o padrão de vencimento imediatamente subsequente dentro da mesma classe se preencher todos os requisitos do artigo 16 desta Lei e ainda:

I – obter resultado acima de 80% (oitenta por cento) do total de pontos na média de suas 5 (cinco) últimas avaliações de desempenho funcional; e

II – concluir no mínimo 60 horas de cursos de aperfeiçoamento ou capacitação, presenciais ou à distância, realizados pela Administração Pública, por instituições que participam da Rede Nacional de Escolas de Governo ou por instituições privadas, relacionados ao desenvolvimento profissional, aquisição ou ampliação dos conhecimentos, habilidades e atitudes vinculadas às atribuições do cargo ocupado ou com a unidade de lotação e exercício do empregado público.

§ 1º Serão válidos os certificados ou diplomas dos cursos de aperfeiçoamento ou capacitação que tenham sido realizados desde a posse do servidor no último cargo público municipal que ocupa para fins da primeira concessão.

§ 2º Nos demais casos, somente serão aceitos certificados ou diplomas dos cursos de aperfeiçoamento ou capacitação realizados dentro do respectivo interstício previsto no § 1º do artigo 16 desta Lei.

§ 3º Fica vedada a utilização de um mesmo curso de aperfeiçoamento ou capacitação mais de uma vez e o especificado em edital de Processo Seletivo Simplificado que constitua requisito para ingresso em cargo de provimento efetivo e o curso de formação obrigatório para ingresso em carreira no cargo público.

§ 4º O incentivo ao desenvolvimento funcional a que se refere o *caput* deste artigo possibilitará ao empregado público, preocupado com sua atualização profissional, atingir, mais rapidamente, o final da sua respectiva classe.

CAPÍTULO V

DA PROMOÇÃO

Art. 25. A promoção é a passagem do cargo de uma classe para outra imediatamente subsequente e dentro do mesmo padrão alfabético, sendo limitadas a 5 (cinco) promoções no decorrer da carreira, observadas as normas estabelecidas nesta Lei e em regulamento específico.

Art. 26. Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I – cumprir o interstício mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;

II – ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas cinco últimas avaliações de desempenho funcional, nos termos desta Lei; e

III – estar no efetivo exercício do seu cargo.

§ 2º Considera-se como de efetivo exercício para efeito de promoção na carreira, aquele em que o servidor houver prestado à administração direta ou indireta do Município no exercício de cargo de provimento em comissão, bem como os afastamentos previstos no § 3º e incisos do artigo 16 desta Lei.

Art. 27. A promoção será concedida ao servidor após o cumprimento dos requisitos previstos nos incisos I, II e III do artigo 25 desta Lei, cujo pagamento ficará condicionado à disponibilidade financeira.

Parágrafo único. Não havendo disponibilidade financeira, devidamente comprovada, para o pagamento da promoção a todos os servidores que a ela tiverem direito, terá preferência o empregado público que contar maior tempo de serviço público no cargo, e, no caso de empate, o que obtiver melhor resultado na avaliação de desempenho, ficando os demais servidores aguardando o pagamento de acordo com a disponibilidade financeira do órgão.

Art. 28. A promoção deverá ser requerida por escrito pelo empregado.

Art. 29. Os efeitos financeiros decorrentes das promoções previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

Art. 30. O início da contagem de tempo dos interstícios de cinco anos para efeito de promoção dar-se-á a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor tiver completado o interstício anterior.

Art. 31. Caso não alcance o grau de merecimento previsto no inciso II do artigo 25 desta Lei, o servidor permanecerá na classe de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o interstício exigido de efetivo exercício, para efeito de nova promoção.

Art. 32. Perderá o direito à promoção o servidor que, no período aquisitivo:

I – sofrer qualquer punição disciplinar prevista no § 3º do artigo do artigo 16 desta Lei, após conclusão do processo disciplinar; e

II – for aposentado ou exonerado.

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 33. A avaliação de desempenho do empregado público será realizada, anualmente, através do formulário de avaliação de desempenho com posterior análise pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

§ 1º O formulário a que se refere o *caput* deste artigo deverá ser preenchido em impresso separado, tanto pelo servidor quanto por sua chefia imediata, e enviado à Comissão de Desenvolvimento Funcional para análise, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e da promoção, definidos nesta Lei.

§ 2º Caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional dar ciência do resultado da avaliação ao servidor.

§ 3º Havendo divergência entre o resultado da chefia e do servidor que ultrapasse o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar à chefia, nova avaliação.

§ 4º Havendo alteração da primeira para a segunda avaliação, esta deverá ser acompanhada de considerações que justifiquem a mudança.

§ 5º Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se.

§ 6º Não havendo a divergência prevista no § 3º deste artigo, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

Art. 34. As chefias e os servidores deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais os formulários de avaliação de desempenho preenchidos.

Parágrafo único. Caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional solicitar ao órgão de pessoal os dados referentes aos servidores que subsidiarão a Avaliação de Desempenho.

Art. 35. Os critérios, os fatores e o método de avaliação de desempenho serão estabelecidos em regulamento específico, através de decreto.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 36. A Comissão de Desenvolvimento Funcional será constituída por 5 (cinco) membros a seguir:

I – 3 (três) designados pelo Prefeito Municipal de Unaí, sendo:

a) sendo 1 (um) integrante da Superintendência Administrativa de Recursos Humanos –Sarh,

b) 1 (um) representante da Procuradoria Geral do Município –Projur,

c) 1 (um) representante da Secretária de Administração –Semad; e

II – 2 (dois) indicados pela Secretária Municipal da Saúde, com a atribuição de coordenar os procedimentos relativos à avaliação periódica de desempenho, de acordo com o disposto nesta Lei e em decreto.

§ 1º O Presidente da Comissão de Desempenho Funcional será eleito pelo colegiado por maioria absoluta de votos em primeiro escrutínio e por maioria simples em segundo escrutínio, considerando-se eleito, em caso de empate, o mais idoso dentre os candidatos.

§ 2º A alternância dos membros constituintes da Comissão de Desenvolvimento Funcional eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 5 (cinco) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados neste Capítulo, não cabendo reeleição.

§ 3º Na hipótese de impedimentos, proceder-se à substituição de membro.

Art. 37. Compete à Comissão de Desenvolvimento Funcional:

I – pronunciar no caso do parágrafo 5º do artigo 33 desta Lei;

II – julgar os recursos dos servidores públicos relativos à avaliação de desempenho;

III – acompanhar os processos de evolução funcional e de avaliação de desempenho;

IV – analisar e verificar a autenticidade dos certificados ou diplomas dos cursos de aperfeiçoamento ou capacitação apresentados pelo servidor público o servidor público para os fins de progressão e promoção.

Art. 38. A comissão reunir-se-á:

I – para coordenar os procedimentos relativos à avaliação de desempenho dos empregados públicos, com base nos fatores constantes do formulário de avaliação de desempenho e nos documentos apresentados, objetivando a aplicação dos institutos da progressão e promoção;

II – para verificar e propor solução para situações de conflito funcional, bem como indicar as necessidades de capacitação e treinamento de empregados públicos, com base na apuração dos resultados da avaliação de desempenho;

III – para apreciar e decidir recursos interpostos por servidores em face de divergências existentes no ato da avaliação funcional;

IV – para coordenar os procedimentos relativos à avaliação especial de desempenho, prevista no parágrafo 4º do artigo 41 da Constituição Federal Brasileira; e

V – extraordinariamente, quando for conveniente.

Art. 39. A Comissão de Desenvolvimento Funcional terá sua organização e forma de funcionamento regulamentadas por decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO VIII

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo serviço prestado, com valor fixado ou alterado por lei, observada à iniciativa privativa do Poder Executivo Municipal, assegurado a revisão geral, anualmente, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

§ 1º O vencimento, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível, ressalvado o disposto no inciso XI do artigo 37, da Constituição Federal, Brasileira que trata do teto remuneratório.

§ 2º Remuneração é o vencimento, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

CAPÍTULO IX

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 41. A jornada de trabalho para o Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias não excederá à 08 (oito) horas diárias, nem será superior à 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO X

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 42. Os atuais ocupantes do serviço público de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias serão enquadrados no Plano de Carreira desta Lei, sendo posicionados na classe e padrão correspondente ao ocupado na data da publicação desta Lei.

§ 1º A partir do posicionamento previsto no *caput* deste artigo os servidores serão enquadrados com as progressões a que fizer jus, considerando a contagem iniciada desde a data de ingresso do servidor no serviço público de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias.

§ 2º A contagem prevista no parágrafo 1º deste artigo, será de 4 (quatro) anos para cada padrão.

Art. 43. O tempo para promoção é de 5 (cinco) anos, e a primeira promoção deverá ser concedida 5 (cinco) anos após a data do enquadramento.

Art. 44. Os servidores que que trata esta Lei poderão ser cedidos para outros órgãos públicos mediante autorização expressa do prefeito, devendo obedecer o disposto em legislação específica.

Art. 45. Ficam criadas as seguintes funções gratificadas:

I – Supervisão Geral;

II – Coordenação;

III – Borrificação; e

IV – Educação em Saúde.

Parágrafo único. As funções gratificadas de que trata este artigo são as especificadas no Anexo II desta Lei e tem as atribuições previstas no Anexo V.

Art. 46. As despesas decorrentes da implantação da presente lei correrão à conta de dotação própria do orçamento, suplementada se necessário, de acordo com a disponibilidade financeira do Município.

Art. 47. Fica vedada a contratação temporária ou terceirizada de Agentes Comunitários de Saúde e de Agentes de Combate às Endemias, salvo na hipótese de combate a surtos endêmicos, na forma da lei aplicável.

Art. 48. É assegurado ás pessoas com deficiência o direito de se inscreverem em processo seletivo para o provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, observadas as exigências de escolaridade, aptidão e qualificação profissional, nos termos da lei, sendo-lhes reservadas até 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no concurso público, de acordo com o fixado no edital do respectivo concurso.

Parágrafo único. Quando nas operações aritméticas necessárias à apuração do número de cargos reservados, o resultado obtido for número inteiro, desprezar-se-á a fração inferior a meio e arredondar-se-á para unidade imediatamente superior à que for igual ou superior.

Art.49. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos artigos 65 e 66; 68 a 71; 76 a 78; 84 e 85; 123; 129 a 140; 141, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 142, incisos I a VI e XI a XVI e XVIII; 143 a 151; 152, incisos I, II e III, a 157, incisos I a VII, e IX a XIII; 162 a 167, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º; 173 a 207; 236; 248 e 249 da Lei Complementar n° 003, de 16 de outubro de 1991.

Art. 50. Revoga-se a Lei 2.709, de 2 de junho de 2011.

Art. 51. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Unaí, 4 de outubro de 2019; 75º da Instalação do Município.

JOSÉ GOMES BRANQUINHO
Prefeito

WALDIR WILSON NOVAIS PINTO FILHO
Secretário Municipal de Governo

ANEXO I DA LEI N.º....., DE ..... DE ..... DE .....

QUADRO PERMANENTE DO PESSOAL OCUPANTE DE SERVIÇO PÚBLICO PREFEITURA MUNICIPAL DE UNAÍ

SERVIÇO PÚBLICO	**VENCIMENTO**	**QUANTITATIVO GERAL DE VAGAS**	**CARGA HORÁRIA SEMANAL**
Agente Comunitário de Saúde	R$ 1.275,12	126	40h
Agente de Combate às Endemias	R$ 1.275,12	60	40h

ANEXO II DA LEI N.º ....., DE ..... DE ..... DE .....

QUADRO DEMONSTRATIVO DAS ÁREAS DE ATUAÇÃO/CONCENTRAÇÃO RELATIVAS AO SERVIÇO DE AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS
PREFEITURA MUNICIPAL DE UNAÍ – MG

SERVIÇO PÚBLICO	**ÁREA DE ATUAÇÃO/CONCENTRAÇÃO**	**QUANTITATIVO ESPECÍFICO DE VAGAS**	**RETRIBUIÇÃO PECUNIÁRIA ESPECIAL**
Agente de Combate às Endemias	Supervisão Geral	01	50% sobre o vencimento básico
	Coordenação	04	45% sobre o vencimento básico
	Borrifação	10	40% sobre o vencimento básico
	Controle de Endemias	40	----------
	Educação em Saúde	01	40% sobre o vencimento básico

ANEXO III DA LEI N.º ..... DE ..... DE ..... DE 2019.

TABELAS DE VENCIMENTOS

TABELA DE VENCIMENTO I

	PADRÃO							
CLASSE	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**
I	1275,12	1313,37	1352,77	1393,36	1435,16	1478,21	1522,56	1568,24
II	1466,39	1510,38	1555,69	1602,36	1650,43	1699,95	1750,94	1803,47
III	1686,35	1736,94	1789,04	1842,72	1898,00	1954,94	2013,59	2073,99
IV	1939,30	1997,48	2057,40	2119,12	2182,70	2248,18	2315,62	2385,09
V	2230,19	2297,10	2366,01	2436,99	2510,10	2585,40	2662,97	2742,86
VI	2564,72	2641,66	2720,91	2802,54	2886,62	2973,22	3062,41	3154,28

ANEXO IV DA LEI N.º ....., DE ..... DE ..... DE 2019

ATRIBUIÇÕES E REQUISITOS DE PROVIMENTO DOS CARGOS DOS QUADROS PERMANENTE E EM EXTINÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE UNAÍ-MG

DESCRIÇÃO DO CARGO DE AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE

1. Cargo: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE

2. Descrição Sintética: Execução de atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde.

3. Atribuições Típicas:

a) promover a utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural da comunidade;
b) promover ações de educação para a saúde individual e coletiva;
c) promover o registro, para fins exclusivos de controle e planejamento das ações de saúde, de nascimentos, óbitos, doenças graves e outros agravos à saúde;
d) promover o estímulo à participação da comunidade nas políticas públicas voltadas para a área da saúde;
e) realizar visitas domiciliares periódicas para monitoramento de situações de risco à família;
f) participar de ações que fortaleçam os elos entre o setor de saúde e outras políticas que promovam a qualidade de vida;
g) atuar de forma articulada com a equipe de controle de endemias, com as atribuições de: • encaminhar os casos suspeitos de dengue às Unidades Atenção Primária em Saúde (APS), de acordo com as orientações da Secretaria Municipal de Saúde;
h) atuar junto aos domicílios, informando aos seus moradores sobre a doença, seus sintomas e riscos, o agente transmissor e medidas de prevenção;
i) informar o morador sobre a importância da verificação da existência de larvas ou mosquitos transmissores da dengue no domicílio e peridomicílio, chamando a atenção para os criadouros mais comuns na sua área de atuação;
g) vistoriar o domicílio e/ou peridomicílio, acompanhado pelo morador, para identificar locais de existência de objetos que sejam ou possam se transformar em criadouros do mosquito transmissor da dengue;
h) orientar e acompanhar o morador na remoção, destruição ou vedação de objetos que possam se transformar em criadouros de mosquitos, removendo mecanicamente, se necessário, as formas imaturas do mosquito;

i) estimular os moradores a assumirem o compromisso com a adoção das ações de prevenção, de forma espontânea e rotineira;
j) encaminhar ao ACE os casos de verificação de criadouros de difícil acesso ou que necessitem do uso de larvicidas/biolarvicidas;
k) promover reuniões com a comunidade, com o objetivo de mobilizá-la para as ações de prevenção e controle da dengue, bem como conscientizar a população quanto à importância de que todos os domicílios em uma área infestada pelo Aedes aegypti sejam trabalhados (garantir o acesso do ACE); l) comunicar ao enfermeiro supervisor e ao ACE a existência de criadouros de larvas e ou do mosquito transmissor da dengue que dependam de tratamento químico/biológico, da interveniência da vigilância sanitária ou de outras intervenções do poder público;
m) comunicar ao enfermeiro supervisor e ao ACE os imóveis fechados e as recusas à visita; • notificar os casos suspeitos de dengue em ficha específica e informar a equipe da APS;
n) reunir-se semanalmente com o agente de controle de endemias, para planejar ações conjuntas, trocar informações sobre febris suspeitos de dengue, a evolução dos índices de infestação por Aedes aegypti da área de abrangência, os índices de pendências, os criadouros preferenciais e as medidas que estão sendo, ou deverão ser, adotadas para melhorar a situação;
o) realizar visitas domiciliares aos pacientes com dengue (ver quadro no componente Assistência); e
p) registrar, sistematicamente, as ações realizadas nos formulários apropriados, com o objetivo de alimentar os sistemas de informações; e
q) executar outras atividades correlatas.

4. Requisitos para Provimento:

a) residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público, devendo a Secretaria Municipal da Saúde promover a definição da área geográfica respectiva, observados os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde;
b) haver concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada; e
c) haver concluído o ensino fundamental, não se aplicando tal exigência àqueles que estejam exercendo atividades próprias de Agente Comunitário de Saúde até a data de publicação desta Lei.

5. Recrutamento:

a) Externo: No mercado de trabalho, mediante processo seletivo público para contratação por prazo indeterminado.

DESCRIÇÃO DO CARGO DE AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS

1. Cargo: AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS

2. Descrição Sintética: Execução de atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde.

3. Atribuições Típicas:

a) promover atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças, além da promoção da saúde;
b) pesquisar e coletar vetores causadores de infecções e infestações;
c) promover a vistoria de imóveis e logradouros visando a eliminação de vetores causadores de infecções e infestações;
d) promover a eliminação de focos ou focos potenciais de vetores causadores de infecções ou infestações, principalmente por meio de remoção, destruição, vedação entre outros;
e) orientar os cidadãos quanto à prevenção e tratamento de doenças transmitidas por vetores;
f) promover o registro de informações referentes às atividades executadas em formulários específicos;
g) orientar a população acerca das formas e meios de prevenção de doenças e proliferação de vetores;
h) promover o encaminhamento aos serviços de saúde dos casos suspeitos de doenças endêmicas;
i) realizar mutirões de limpeza;
j) executar a guarda, alimentação, captura, remoção, vacinação, coleta de sangue para exames específicos;
k) desenvolver atividades inerentes ao combate à doença de Chagas, esquistossomose, dengue e outras moléstias;
l) proferir palestras em instituições de ensino, associações comunitárias e outros com a finalidade de melhorar os hábitos e prevenir doenças;
m) zelar pela conservação de materiais e equipamentos sob sua responsabilidade;
n) atender às normas de segurança e higiene do trabalho;
o) atualizar o cadastro de imóveis, por intermédio do reconhecimento geográfico, e o cadastro de pontos estratégicos (PE);
p) realizar a pesquisa larvária em imóveis, para levantamento de índices e descobrimento de focos, bem como em armadilhas e em PE, conforme orientação técnica;
q) identificar criadouros contendo formas imaturas do mosquito;
r) orientar moradores e responsáveis para a eliminação e/ou proteção de possíveis criadouros; • executar a aplicação focal e residual, quando indicado, como medida complementar ao controle mecânico, aplicando os larvicidas indicados, conforme orientação técnica;
s) registrar nos formulários específicos, de forma correta e completa, as informações referentes às atividades executadas;
t) vistoriar e tratar os imóveis cadastrados e informados pelo ACS que necessitem do uso de larvicida, bem como vistoriar depósitos de difícil acesso informado pelo ACS;
u) encaminhar os casos suspeitos de dengue à unidade de Atenção Primária em Saúde, de acordo com as orientações da Secretaria Municipal de Saúde;
w) atuar junto aos domicílios, informando os seus moradores sobre a doença, seus sintomas e riscos, o agente transmissor e medidas de prevenção;

x) promover reuniões com a comunidade com o objetivo de mobilizá-la para as ações de prevenção e controle da dengue, sempre que possível em conjunto com a equipe de APS da sua área;
y) reunir-se sistematicamente com a equipe de Atenção Primária em Saúde, para trocar informações sobre febris suspeitos de dengue, a evolução dos índices de infestação por Aedes aegypti da área de abrangência, os índices de pendências e as medidas que estão sendo, ou deverão ser, adotadas para melhorar a situação;
z) comunicar ao supervisor os obstáculos para a execução de sua rotina de trabalho, durante as visitas domiciliares e registrar, sistematicamente, as ações realizadas nos formulários apropriados, conforme já referido, com o objetivo de alimentar o sistema de informações vetoriais bem como executar outras atividades correlatas.

ATRIBUIÇÕES DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS:

Supervisão

1. Descrição Sintética: Execução de atividades de supervisão geral e de área:

2. Atribuições Típicas:

a) conhecer os aspectos técnicos e operacionais do controle da dengue;
b) estar informado sobre a situação da dengue em sua área de trabalho, orientando o pessoal sob sua responsabilidade, em especial quanto à presença de casos suspeitos e quanto ao encaminhamento para a unidade de saúde ou serviço de referência;
c) participar do planejamento das ações de campo na área sob sua responsabilidade, definindo, caso necessário, estratégias específicas, de acordo com a realidade local;
d) participar da avaliação dos resultados e do impacto das ações;
e) garantir o fluxo da informação quanto aos resultados da supervisão;
f) organizar e distribuir o pessoal sob sua responsabilidade, controlando sua frequência;
g) prever, distribuir e controlar os insumos e materiais utilizados no trabalho de campo;
h) atuar como facilitador, oferecendo os esclarecimentos sobre cada ação que envolva o controle vetorial; • atuar como elo entre o pessoal de campo e a gerência técnica;
i) melhorar a qualificação dos trabalhadores sob sua responsabilidade;
j) estimular o bom desempenho da equipe sob sua responsabilidade;
k) acompanhar sistematicamente o desenvolvimento das atividades de campo, por intermédio de supervisões direta e indireta;
l) manter organizado e estruturado o posto de apoio e abastecimento (PA);
m) garantir, junto ao pessoal sob sua responsabilidade, o registro correto e completo das atividades;
n) realizar a consolidação e o encaminhamento à gerência técnica das informações relativas ao trabalho desenvolvido em sua área;
o) consolidar os dados do trabalho de campo relativo ao pessoal sob sua responsabilidade; e

p) fornecer às equipes de Atenção Primária, especialmente da estratégia de Saúde da Família, as informações entomológicas da área.
q) coordenar as equipes de agentes, bem como de coordenadores;
r) supervisionar as áreas, auxiliando os agentes no desempenho de suas respectivas atividades;
s) responsabilizar-se pelos larvicidas e inseticidas;
t) responsabilizar-se pelas estratégias e distribuição de trabalho;
w) procurar solucionar problemas de maior complexidades;
x) executar funções administrativas relacionadas a planilhas de campo; e
y) executar outras atividades correlatas.

Coordenanação:

1. Descrição Sintética: Coordenar equipes no setor

2. Atribuições Típicas
a) responsabilizar-se por uma região (área geográfica) determinada;
b) supervisionar e auxiliar os agentes que trabalham em sua respectiva área, em todas as atividades de endemias;
c) preencher planilhas e relatórios, bem como promover a análise e correção de boletins;
d) repassar ao respectivo supervisor geral relatório, inclusive ressaltando eventuais problemas de maior complexidade que careçam de solução; e
e) executar outras atividades correlatas.

Borrificação

1. Descrição Sintética:

2. Atribuições Típicas

a) promover o manuseio e operação de equipamentos para aplicação de larvicidas e inseticidas;
b) promover a aplicação de produtos químicos para controle ou combate a vetores causadores de infecções ou infestações;
c) promover o tratamento focal e borrifação com equipamentos portáteis;
d) efetuar bloqueio em regiões com casos suspeitos de doenças, inclusive Dengue;
e) efetuar trabalho em áreas com incidência de casos de Leishmaniose, bem como em pontos estratégicos;
f) promover campanhas em vilas, distritos e povoados, inclusive sobre Doença de Chagas; e
g) executar outras atividades correlatas.

Atribuições Específicas (Área de Atuação: Controle de Endemias): Atribuições típicas relacionadas no item n.º 3.

Educação em Saúde

1. Descrição Sintética:

2. Atribuições Típicas

a) efetuar trabalhos focando a interação com a população por meio de palestras, teatros, oficinas e outros mecanismos em estabelecimentos de ensinos, empresariais entre outros;
b) participar de reuniões, capacitações técnicas e eventos de mobilização social;
c) participar de ações de desenvolvimento de políticas de promoção da qualidade de vida; e
d) executar outras atribuições correlatas.

3. Requisitos para Provimento:

a) haver concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada; e
b) haver concluído o ensino fundamental, não se aplicando tal exigência àqueles que estejam exercendo atividades próprias de Agente de Combate às Endemias até a data de publicação desta Lei.

4. Recrutamento:

Externo: No mercado de trabalho, mediante processo seletivo público para contratação por prazo indeterminado