



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE GOVERNO



OF/PMV/SEMGOV/Nº602/2019

Viana (ES), 19 de Dezembro de 2019.

Ao Exmo. Sr.

FABIO LUIZ DIAS

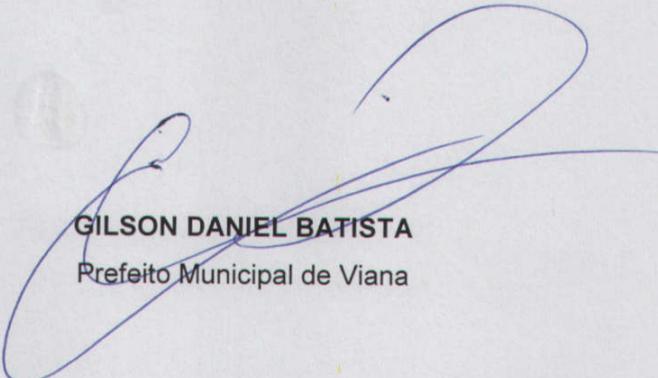
Presidente

Câmara Municipal de Viana

Assunto: Projeto de Lei nº 40/2019.

Encaminhamos para Vossa Excelência o Projeto de Lei nº 40/2019 que institui o plano de cargos, carreira e vencimentos dos profissionais de saúde do Município de Viana (PCCV/PS), em regime de urgência.

Atenciosamente,


GILSON DANIEL BATISTA
Prefeito Municipal de Viana

	Protocolo nº <u>2643</u>
	<u>19 / 12 / 2019</u>
CÂMARA MUNICIPAL DE VIANA	<u></u> Assinatura



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

MENSAGEM AO PROJETO DE LEI Nº40/2019

**Senhor Presidente,
Senhores Vereadores,**

Submeto à consideração de V. Ex^a. e dignos Pares o presente Projeto de Lei que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais de Saúde do Município de Viana (PCCV/PS).

O presente Projeto de Lei foi elaborado por esta Administração Municipal, apresentado e discutido artigo por artigo com Sindicatos representantes dos Profissionais de Saúde, sendo que vários artigos do Projeto de Lei foram alterados em acolhimento as propostas dos representantes sindicais. E por fim o Projeto de Lei foi aprovado pelos representantes sindicais e acordado o seu envio da proposição a essa Casa Legislativa para entrar em vigor a partir de 01 de fevereiro de 2020, conforme Termo de Encerramento dos Trabalhos de Elaboração do PCCV/PS anexo, assinado por esta Administração Municipal e pelos Representantes Sindicais presentes a reunião.

O referido PCCV/PS cria à carreira e a estrutura de cargos dos Profissionais de Saúde do Município, com as seguintes diretrizes, conforme artigo 2º do Projeto de Lei:

- I – Criar e consolidar o Plano de cargos e Carreira, como um instrumento gerencial de Planejamento de Gestão do trabalho e da educação integrado ao desenvolvimento institucional;**
- II - Melhorar a qualidade e os resultados da prestação de serviços de saúde e assistência social ao cidadão;**
- III - Valorizar os Profissionais de Saúde pelo conhecimento, habilidades, atitudes, desempenho e pelos resultados institucionais;**
- IV - estimular o desenvolvimento profissional, por meio do autogerenciamento da carreira, incentivo à qualificação permanente e participação nos programas de formação profissional do Município;**
- V - evolução na carreira por meio de progressões horizontais e verticais;**
- VI - instituir Sistema de Mensuração de Desempenho e Indicadores de Resultados;**
- VII - estimular a cultura do compromisso solidário no trabalho em equipe e promover o processo de trabalho coletivo;**



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

VIII - Promover visão de curto, médio e longo prazo acerca das possibilidades de crescimento dos servidores e da instituição.

O Município tem uma estrutura de cargos com várias denominações para uma mesma profissão regulamentada e atribuições semelhantes, bem como enquadramento na mesma Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que é uma norma de classificação numerativa e descritiva de atividades econômicas e profissionais determinada pela Comissão Nacional de Classificação. Essa estrutura de cargos atual dificulta a gestão do quadro de pessoal e a própria mobilidade dos servidores entre as diversas unidades do Município. O PCCV/PS propõe otimizar a estrutura de cargos por meio de cargo único para uma mesma profissão, bem como aproveitar toda amplitude de atividades e responsabilidade da profissão na forma da Lei como atribuições do cargo.

O PCCV/PS estabelece uma política salarial para os Profissionais de Saúde que considera os requisitos de ingresso no cargo e suas atribuições, bem como o valor hora com a proporcionalidade da jornada de trabalho de cada cargo/servidor.

O Projeto de Lei ainda institui o Sistema de Mensuração de Desempenho e Indicadores de Resultado, por meio da pactuação e contratualização de metas de melhoria dos serviços de saúde e assistência social do Município de Viana, como um dos critérios para Progressão Funcional na carreira de Profissionais de Saúde.

A Tabela de Vencimentos proposta está construída com 10 referências na horizontal, que permite assim a evolução funcional dos servidores durante toda carreira profissional, hoje de máximo 35 anos. Poderão obter progressões 25% do quadro de servidores em cada ano, com interstício de 4 anos entre cada progressão. Com essa metodologia os Profissionais de saúde somente entrarão em lista para Progressão considerando a maior nota no 1º ciclo, a partir do 2º ciclo somente terá que obter a nota mínima para progressão.

A Tabela de Vencimentos tem ainda 04 (quatro) níveis para a carreira dos Profissionais de Saúde do Município, com 20% do quadro de cargo podendo ter progressões a cada ano, com interstício de 5 (cinco) anos entre cada progressão. Novamente a metodologia adotada permite contemplar os servidores com progressões na carreira durante a trajetória acadêmica até o nível do doutorado, como também os Profissionais de saúde somente



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

entrarão em lista para Progressão considerando a maior nota no 1º ciclo, a partir do 2º ciclo somente terá que obter a nota mínima para progressão.

Considerando que o percentual de comprometimento da receita corrente líquida com despesas de pessoal está em 49,99%, percentual do último quadrimestre (maio a agosto de 2019);

Considerando que o limite prudencial é de 51,03%;

Considerando, conforme acima demonstrado que percentual de comprometimento da receita corrente líquida com despesas de pessoal não nos permite adotar uma tabela de vencimentos, com valores devidamente reajustados;

Considerando a importância do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais de Saúde para gestão do trabalho em saúde e assistência social, bem como valorização dos servidores.

Assim para permitir a implantação do PCCV-PS, mesmo com a situação demonstrada, mas sem comprometer as finanças do Município, elaboramos a Tabela de Vencimentos de nível superior constante do Anexo III do Projeto de Lei, com o vencimento base atual, mas com redução da jornada de trabalho.

Essa medida possibilita o reajustamento vencimental do valor hora em 33%, sem impacto financeiro direto relativo aos servidores onde será possível reduzir a jornada de trabalho de forma que não comprometa a prestação de serviços ao cidadão.

Ocorre que para os servidores que estão em exercício na Estratégia de Saúde da Família (ESF) que continuarão a cumprir a jornada de trabalho de 40 horas semanais, terão o reajustamento real em seu vencimento base, portanto com impacto financeiro.

Para reduzir o impacto financeiro desse reajustamento faremos a extinção da Gratificação de ESF criada por meio do artigo 5º da Lei nº 1.861, de 28 de novembro de 2006 e alterada pela Lei 2.485, de 29 de agosto de 2012. Mesmo com a extinção da referida Gratificação será vantajoso para os servidores, exceto para ocupantes do cargo de enfermeiro, por isso



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

estaremos enviando outro Projeto de Lei criando uma gratificação no valor de R\$ 800,00. Com essa medida igualaremos as vantagens aos outros servidores.

Já em relação aos servidores de nível médio, adotamos também o requisito de ingresso como critério para fixação do vencimento base, assim propomos que o vencimento base dos servidores com requisito de ingresso de somente nível médio seja fixado no valor atual acrescido de 4,10%, já os de nível médio acrescido do Curso de Auxiliar de Saúde Bucal, no valor atual acrescido de 5%, e por fim os de nível médio acrescido de Curso Técnico, no valor atual acrescido de 7%. Esse valor será considerado para a jornada de 30 horas, com a proporcionalidade do valor hora para a jornada de 40 horas. Faremos também a extinção da Gratificação de ESF como medida reduzir parte do reajuste reajustamento de vencimentos que ocorrerá. Da mesma forma que para os cargos de nível superior, mesmo considerando a extinção da referida Gratificação é vantajoso para os servidores.

O impacto financeiro do presente Projeto Lei, com encargos sociais será estimativamente no valor de R\$ 1.754.574,00 (um milhão, setecentos e cinquenta e quatro mil e quinhentos e setenta e quatro reais) em 2020, e o montante de R\$ 1.824.757,00 (um milhão, oitocentos e vinte e quatro mil e setecentos e cinquenta e sete reais) para o exercício de 2021.

Os valores acima apresentados estão compatíveis com as disponibilidades financeiras do município e enquadra-se nos limites previstos na Lei Complementar n.º 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

Na certeza do acolhimento da proposta e a pronta aprovação do presente Projeto Lei, renovo a Vossa Excelência e aos seus nobres pares, protestos de consideração e apreço.

Reitero a Vossa Excelência os protestos de minha alta consideração.

Viana/ES, 19 de dezembro de 2019.


GILSON DANIEL BATISTA
Prefeito Municipal de Viana



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

PROJETO DE LEI Nº 40/2019

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E
VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE
DO MUNICÍPIO DE VIANA (PCCV/PS).

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I - Das Disposições Gerais

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais de Saúde do Município de Viana/Espírito Santo (PCCV/PS).

§1º Os cargos criados por esta Lei são regidos pelo regime jurídico instituído pela Lei n.º 1.596, de 28 de dezembro de 2001, Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Viana e suas atualizações ou legislação que vier a substituí-la, e pelas disposições desta Lei.

§2º A investidura nos cargos públicos ora criados, depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza, a complexidade e as peculiaridades do cargo, na forma prevista nesta lei.

Seção II - Dos Princípios e Diretrizes

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Profissionais de Saúde do Município de Viana observará os seguintes princípios e diretrizes:

I – Criar e consolidar o Plano de Cargos e Carreira, como um instrumento gerencial de Planejamento de Gestão do trabalho e da educação integrado ao desenvolvimento institucional;

II - Melhorar a qualidade e os resultados da prestação de serviços de saúde e assistência social ao cidadão;

III - Valorizar os Profissionais de Saúde pelo conhecimento, habilidades, atitudes, desempenho e pelos resultados institucionais;

IV - estimular o desenvolvimento profissional, por meio do autogerenciamento da carreira, incentivo à qualificação permanente e participação nos programas de formação profissional do Município;

V - evolução na carreira por meio de progressões horizontais e verticais;



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

- VI - instituir Sistema de Mensuração de Desempenho e Indicadores de Resultados;
- VII - estimular a cultura do compromisso solidário no trabalho em equipes e promover o processo de trabalho coletivo;
- VIII- Promover visão de curto, médio e longo prazo acerca das possibilidades de crescimento dos servidores e da instituição.

Seção III - Dos Conceitos

Art. 3º Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes conceitos:

- I - Profissional de Saúde: servidor legalmente investido em cargo público de provimento efetivo do Quadro de Cargos dos Profissionais de Saúde do Município de Viana;
- II - Cargo Público: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao Servidor, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico pago pelos cofres públicos;
- III - Carreira: possibilidade de crescimento no cargo efetivo ocupado, por meio de progressões horizontais e verticais, na forma prevista nesta Lei;
- IV - Grupo: conjunto de cargos públicos com o mesmo requisito de ingresso quanto à escolaridade;
- V - Nível: posição salarial em sentido vertical na Tabela de Vencimentos, representado por número romano;
- VI - Referência: posição salarial em sentido horizontal na Tabela de Vencimentos, representado por número ordinal;
- VII - Progressão Horizontal: passagem do Servidor de uma referência para outra superior na Tabela de Vencimentos, no mesmo cargo a que pertence, mantido o nível;
- VIII- Progressão Vertical: passagem do Servidor de um nível para outro superior na Tabela de Vencimentos, no mesmo cargo a que pertence, mantida a referência;
- IX - Vencimento Base: retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo, de acordo com o nível e referência, considerando a jornada de trabalho, cujo valor é fixado nesta Lei.

CAPÍTULO II - DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE CARGOS

Seção I - Da Estrutura e Composição do Quadro de Cargos



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

Art. 4º. Fica o Quadro de Cargos de Profissionais de Saúde do Município de Viana estruturado e composto por cargos de provimento efetivo constantes do Anexo I, de acordo com as atribuições e os níveis de escolaridade exigidos como requisito para investidura no cargo, conforme Anexo II e as carreiras estabelecidas pelo §7º do artigo 14 desta Lei, de acordo com os seguintes Grupos:

- I – Grupo I: Carreira de Cargos de Nível Médio – CNM, exceto Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias;
- II – Grupo II: Carreira de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias – CACS/ACE;
- III – Grupo III: Carreira de Cargos de Nível Superior – CNS, exceto as Carreiras de Odontologia e Medicina;
- IV- Grupo IV: Carreira de Odontologia – CO;
- V - Grupo V: Carreira de Medicina – CM.

Parágrafo Único. A denominação, quantitativo de cargos a que se refere o caput deste artigo são os constantes do Anexo I desta Lei.

Seção II - Da Investidura e das Atribuições

Art. 5º A investidura no cargo do Quadro dos Profissionais de Saúde se dá sempre no Nível I, Referência inicial da Tabela de Vencimentos, de acordo com o Grupo e Subgrupo a que pertence o cargo.

Art. 6º Os requisitos para investidura e a descrição sumária das atribuições dos cargos do Quadro dos Profissionais de Saúde constam do Anexo II desta Lei.

§1º Os concursos públicos para o provimento de cargos do Quadro dos Profissionais de Saúde, serão voltados a suprir as necessidades da Prefeitura Municipal, podendo exigir conhecimentos e/ou habilitações específicas, respeitados os requisitos definidos no Anexo II desta Lei.

§2º Para os fins do parágrafo anterior poderão ser destinadas vagas por conhecimentos e/ou habilitações específicas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

§3º O Profissional de Saúde poderá ser lotado na Secretaria Municipal de Saúde, na Secretaria Municipal de Trabalho e Assistência Social, na Secretaria Municipal de Educação, Na Secretaria Municipal de Esporte, Cultura e Turismo ou em qualquer em secretaria do Município para o exercício do cargo, de acordo com a necessidade de serviço do Município.

§4º A lotação e o exercício do profissional de saúde definido pela Administração Municipal na investidura no cargo poderá sempre ser alterada de acordo com a necessidade de serviço, nos termos da Lei n.º 1.596, de 2001, Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Viana e suas atualizações ou legislação que vier a substituí-la.

§5º O Chefe do Poder Executivo Municipal editará Decreto com detalhamento das atribuições dos cargos do Quadro de Profissionais de Saúde, de acordo com as atribuições sumárias estabelecidas no Anexo II desta Lei.

Seção III - Da Remuneração

Art. 7º O Profissional de Saúde será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimentos constantes do Anexo III desta Lei, conforme o seu enquadramento no Grupo, Subgrupo e a carreira a que pertence o cargo, bem como a jornada de trabalho.

§1º O cálculo da jornada de trabalho mensal, na forma do §1º do artigo 8º desta Lei deverá ser implementado a partir de 01 de fevereiro de 2020.

§2º A remuneração dos profissionais de saúde ocupantes de cargos públicos deste Plano não poderá exceder o subsídio mensal do Prefeito Municipal, conforme disposto no art. 37, XI da Constituição Federal.

CAPÍTULO III - DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I - Da Fixação da Jornada de Trabalho

Art. 8º A jornada de trabalho dos profissionais de saúde será fixada de acordo com o Grupo e Subgrupo a que pertence estabelecido pelo artigo 4º e Anexo III desta Lei, com as respectivas jornadas de trabalho:



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

- I - Grupo I (CNM): 30 ou 40 horas semanais;
- II - Grupo II (CACs/ACE): 40 horas semanais;
- III- Grupo III (CNS): 30 ou 40 horas;
- IV- Grupo IV (CO): 15, 20, 30 ou 40 horas semanais;
- V- Grupo V (CM): 15, 18 ou 40 horas semanais.

§1º Para efeito do cumprimento da jornada de trabalho, serão considerados:

- I -15 (quinze) horas semanais: 75 (setenta e cinco) horas mensais;
- II -20 (vinte) horas semanais: 100 (cem) horas mensais;
- III-18 (dezoito) horas semanais: 90 (noventa) horas mensais;
- IV -30 (trinta) horas semanais: 150 (cento e cinquenta) horas mensais;
- V -40 (quarenta) horas semanais: 200 (duzentos) horas mensais.

§2º A jornada de trabalho será definida em edital de concurso público e poderá ser alterada mediante necessidade de serviço e interesse público, nos termos da Lei n.º 1.596, de 2001, Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Viana e suas atualizações ou legislação que vier a substituí-la.

§3º O quantitativo de horas diárias a serem cumpridas será fixado por meio de portaria do secretário da pasta onde o servidor estiver lotado, de acordo com a necessidade de serviço e a jornada semanal e mensal de trabalho do Servidor.

§4º Os servidores poderão trabalhar em regime de plantão diurno e/ou noturno, inclusive sábado, domingo e feriado, em atendimento da natureza e necessidade do serviço.

§5º As horas trabalhadas a maior ou a menor deverão ser compensadas no mês seguinte.

§6º O quantitativo de plantões a serem cumpridos mensalmente será fixado por portaria do secretário da pasta onde o servidor estiver lotado, de acordo com a jornada de trabalho mensal do servidor.



Seção II - Da Extensão e Ampliação da Jornada de Trabalho

Art. 9º Poderá ser autorizada a extensão ou ampliação da jornada de trabalho dos servidores ocupantes de cargos de Profissionais de Saúde.

§1º Entende-se por extensão da jornada de trabalho as horas prestadas pelos servidores ocupantes de cargos de Profissionais de Saúde que excederem a jornada de trabalho do servidor até o limite de 60 (sessenta) horas mensais, de acordo com as necessidades de serviço.

§2º Entende-se por ampliação de jornada de trabalho, a alteração pelo prazo de até 12 (doze) meses da jornada de trabalho do Servidor ocupante do cargo de Profissional de Saúde, até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, de acordo com a necessidade de serviço.

§3º A ampliação da jornada de trabalho poderá ser novamente autorizada após o interregno de 03 (três) meses.

§4º Para o Profissional de Saúde da Estratégia da Saúde da Família (ESF), a jornada de trabalho poderá ser ampliada até o limite de 40 (quarenta) horas semanais, pelo prazo que estiver em exercício na ESF.

§5º O valor da hora relativa à extensão ou ampliação da jornada de trabalho será remunerada de acordo com o valor da hora de trabalho calculada proporcionalmente na forma do §1º do artigo 8º, no nível e referência em que o Servidor estiver enquadrado, conforme Tabela de Vencimentos constantes do Anexo III desta Lei.

§6º A extensão e a ampliação da jornada de trabalho dos Profissionais de Saúde será autorizada pelo Secretário da pasta onde o servidor estiver em exercício, a partir da necessidade de serviço.

§7º A extensão ou ampliação da jornada de trabalho não se incorporará aos vencimentos a qualquer título ou pretexto e sobre os valores percebidos não incidirá desconto previdenciário relativo aos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

§8º Sobre os valores relativos a extensão ou ampliação da jornada de trabalho não incidirá qualquer vantagem, exceto o 13º salário e 1/3 de férias, que será pago na proporção de 1/12 avos por mês de jornada de trabalho estendida ou ampliada, bem como os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno.

§9º O servidor que trabalhar em regime de jornada de trabalho ampliada durante todo o período de gozo perceberá o valor da jornada de trabalho ampliada no computo da remuneração de férias.

§10. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será considerada como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§11. Para o cálculo da proporção na forma do parágrafo anterior, relativo ao 13º do salário será considerado a média aritmética dos valores percebidos em cada mês de jornada de trabalho, estendida ou ampliada durante o ano, e para cálculo do 1/3 de férias será considerado o período aquisitivo.

CAPÍTULO IV - DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I - Disposições Gerais

Art. 10. A Evolução Funcional ocorrerá por meio de Progressão Horizontal ou Vertical, no mesmo cargo, e será mensurada por qualificação profissional, titulação ou escolaridade e desempenho.

Art. 11. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 meses, tendo seus efeitos financeiros em 1º de junho de cada exercício para a Progressão Horizontal e 1º de novembro de cada exercício para a Progressão Vertical, beneficiando os servidores habilitados, de acordo com os dispositivos desta Lei.

§1º As progressões funcionais ocorrerão em ciclos de 04 (quatro) anos para as Progressões horizontais e de 05 (cinco) anos para as progressões verticais.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

§2º Será considerado para a Progressão Horizontal a média dos 04 (quatro) últimos processos de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultados, bem como da pontuação da Evolução da Qualificação Profissional, considerando os pesos fixados nos incisos I, II e III do artigo 13 desta Lei.

§3º Será considerado para a Progressão Vertical a média dos 05 (cinco) últimos processos de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultados, considerando os pesos fixados pelo §3º do artigo 14, bem como da Evolução da Escolaridade, na forma do §7º do artigo 14 desta Lei.

§4º No 1º (primeiro) ciclo, os profissionais de saúde serão classificados em lista, considerando o critério de maior nota obtida, nos termos do §4º dos artigos 13 e 14 desta Lei, para a seleção daqueles que vão progredir:

- I- no 1º (primeiro), no 2º (segundo), no 3º (terceiro), ou no 4º (quarto) ano relativa a Progressão Horizontal;
- II- No 1º (primeiro), no 2º (segundo), no 3º (terceiro), no 4º (quarto), ou no 5º (quinto) ano relativa a Progressão vertical.

§5º Em caso de empate será contemplado o profissional de saúde que, sucessivamente:

- I – estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
- II – tiver obtido a maior nota no processo de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultados;
- III – maior tempo de serviço no cargo;
- IV – maior idade.

§6º Será aplicado o primeiro ciclo na forma do §4º deste artigo, considerando os limites estabelecidos pelos artigos 17 e 18 desta Lei:

- I- Aos Profissionais de Saúde ativos na data da publicação desta Lei, considerando os prazos estabelecidos no artigo 30 e 31 desta Lei;
- II- Aos Profissionais de Saúde admitidos após a publicação de desta Lei, considerando os prazos estabelecidos nos §§3º e 4º do artigo 12 desta Lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

Seção II - Da Progressão Horizontal

Art. 12. A Progressão Horizontal é a passagem de uma Referência para outra imediatamente superior, no mesmo cargo que o profissional de saúde ocupa, de acordo com o Grupo e Subgrupo a que pertence, por meio da evolução da qualificação profissional, titulação ou escolaridade e desempenho, nos termos desta Lei.

§1º A Progressão Horizontal instituída por este artigo ocorrerá para cada Servidor ocupante do cargo de Profissional Saúde no interstício de 04 (quatro) anos entre cada progressão, desde que atendidos os requisitos desta Lei.

§2º A Progressão horizontal ocorrerá mediante processo de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultados, e Evolução da Qualificação Profissional.

§3º O 1º (primeiro) ciclo de Progressão Horizontal a que o Servidor ocupante do cargo de Profissional Saúde está habilitado, na forma do §4º do artigo 11, considerando a data de sua admissão, será após cumprido o estágio probatório e aprovação em avaliação de desempenho para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal, bem como após decorrido o prazo estabelecido pelo §1º deste artigo considerando os limites estabelecidos pelo artigo 17 desta Lei.

§4º Tendo decorrido o prazo de 06 (seis) meses do término do prazo do estágio probatório, e não sendo realizada avaliação de desempenho pela Administração Municipal, e após decorrido o prazo estabelecido pelo §1º deste artigo, o Servidor está habilitado ao 1º (primeiro) ciclo, na forma do §4º do artigo 11 desta Lei.

Art.13. Para a Progressão Horizontal por Qualificação Profissional, Titulação ou Escolaridade e Desempenho referida no caput deste artigo, poderá ser exigido dos Servidores ocupantes do cargo de Profissional de Saúde o cumprimento dos seguintes critérios:

I - obter pontuação de 10 (dez) pontos de títulos, relativos à qualificação profissional e titulação ou escolaridade, no período de 04 (quatro) anos, com peso de 20% (vinte por cento);



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

II - mensuração anual do desempenho por meio dos resultados aferidos por indicadores qualitativos e quantitativos de resultados coletivos, com peso de 40% (quarenta por cento);

III - avaliação anual periódica de desempenho, com peso de 40% (quarenta por cento).

§1º Para efeito do inciso I deste artigo, serão considerados cursos, atuação como facilitador de educação em Saúde e Assistência Social, participação em congressos, seminários, conferências, palestras ou outros eventos na área de atuação do Servidor, que contribua para a complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional, realizados pelo Profissional de Saúde no quadriênio, sendo que cada título somente poderá ser utilizado uma única vez para efeito da progressão horizontal ou vertical por vínculo trabalhista.

§2º Para efeito da pontuação relativa ao inciso II e III deste artigo será considerada a média das últimas 04 (quatro) mensurações de resultados e avaliações de desempenho.

§3º Fará jus a progressão horizontal, o Profissional de Saúde que obtiver um quantitativo mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos, relativo à soma das pontuações auferidas nos incisos I, II e III deste artigo, considerando o peso atribuído a cada inciso.

§4º No 1º (primeiro) ciclo de evolução funcional de que trata o §4º do artigo 11, os Profissionais de Saúde que obtiverem um quantitativo mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos, na forma do parágrafo anterior, serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, de acordo com a nota obtida, considerando o limite estabelecido pelo §1º do artigo 17 desta Lei.

§5º Para os profissionais de Saúde cedidos ou permutados para Sistema Único de Saúde (SUS) ou para o Sistema Único de Assistência Social (SUAS) dos Governos Federal, Estadual ou Municipal, ou no exercício de cargo comissionado ou função de confiança no Município de Viana fora do exercício do cargo, fará jus à Progressão Horizontal, o Profissional de Saúde que obtiver um quantitativo mínimo de 85 (oitenta e cinco) pontos, relativos à soma das pontuações auferidas nos incisos I e III deste artigo, com o peso de 40% (quarenta por cento) e 60% (sessenta por cento), respectivamente.



§6º Para os servidores em exercício de mandato sindical, fará jus à progressão horizontal o Profissional de Saúde que obtiver 10 (dez) pontos de títulos, relativos à qualificação profissional ou escolaridade.

Seção III - Da Progressão Vertical

Art. 14. A Progressão Vertical é a passagem de um nível para outro superior, mantendo a referência, no cargo que ocupa e de acordo com a carreira do Grupo e Subgrupo a que pertence, conforme o artigo 4º desta Lei, o §7º deste artigo e a Tabela de Vencimentos constantes do Anexo III.

§1º A Progressão Vertical instituída por este artigo ocorrerá para cada Servidor ocupante do cargo de Profissional Saúde no interstício de 05 (cinco) anos entre cada progressão, desde que atendidos os requisitos desta Lei.

§2º A Progressão Vertical deverá ser requerida pelo Profissional de Saúde, mediante comprovação documental da escolaridade adquirida, expedida pela Instituição de Ensino, devidamente reconhecida pelo MEC, acompanhada do respectivo histórico escolar.

§3º A Progressão Vertical ocorrerá para o Profissional de Saúde que obtiver a escolaridade acima do requisito de ingresso do cargo que ocupa, e 70% (setenta por cento) dos pontos relativos aos incisos II e III do artigo 13 desta Lei, com peso de 50% (cinquenta por cento) para cada inciso.

§4º No 1º (primeiro) ciclo de evolução funcional de que trata o §4º do artigo 11 os Profissionais de Saúde que obtiverem um quantitativo mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos, na forma do parágrafo anterior, serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, de acordo com a nota obtida, considerando o limite estabelecido pelo §1º do artigo 18 desta Lei.

§5º O Profissional de Saúde será enquadrado na referência em que se encontra em nível correspondente à titulação apresentada, de acordo com a carreira dos Profissionais de Saúde, conforme §7º deste artigo, no cargo que ocupa e no Grupo e Subgrupo a que pertence, conforme artigo 4º e Tabela de Vencimentos constantes do Anexo III desta Lei,



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

desde que cumpra as exigências de comprovação de escolaridade e atendidos os requisitos desta Lei, na forma deste artigo.

§6º O 1º (primeiro) ciclo de Progressão Vertical a que o Servidor ocupante do cargo de Profissional Saúde está habilitado, na forma do artigo 11, considerando a data de admissão, será depois de cumprido o estágio probatório e aprovação em avaliação de desempenho para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o artigo 41, § 4º da Constituição Federal, bem como depois de decorrido o prazo estabelecido pelo §1º deste artigo e os prazos estabelecidos no artigo 31, considerando os limites estabelecidos pelo artigo 18 desta Lei.

§7º Fica a carreira dos Profissionais de Saúde organizada de acordo com os seguintes níveis e referências, conforme Tabela de Vencimentos constantes do Anexo III desta Lei.

I – para o Grupo I: Carreira - Cargos de Nível Médio:

- a) Nível I: formação de Nível Médio, e/ou acrescido do curso de Auxiliar de Saúde Bucal ou curso técnico, conforme requisito de ingresso;
- b) Nível II: formação em nível superior, em curso da área de Saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC;
- c) Nível III: formação em nível superior e pós-graduação lato sensu obtida em curso da área de saúde ou afins e correlatas reconhecido pelo MEC, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com aprovação de trabalho de conclusão de curso;
- d) Nível IV: formação em nível superior e curso de pós-graduação strictosensu em área da saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com defesa e aprovação de dissertação.

II – para o Grupo II: Carreira de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias:

- a) Nível I: formação de Nível Médio, conforme requisito de ingresso;
- b) Nível II: formação em nível superior, em curso da área de Saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC;
- c) Nível III: formação em nível superior e pós-graduação lato sensu obtida em curso na área de saúde ou afins e correlatas reconhecido pelo MEC, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com aprovação de trabalho de conclusão de curso;
- d) Nível IV: formação em nível superior e curso de pós-graduação stricto sensu em área da saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com defesa e aprovação de dissertação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

III – para o Grupo III: Carreira - Cargos de Nível Superior:

- a) Nível I: formação em nível superior, em curso reconhecido pelo MEC, conforme requisito de ingresso;
- b) Nível II: formação em nível superior e pós-graduação lato sensu obtida em curso da área de saúde ou assistência social ou afins e correlatas reconhecido pelo MEC, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com aprovação de trabalho de conclusão de curso;
- c) Nível III: formação em nível superior e Mestrado em área da saúde ou assistência social ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com defesa e aprovação de dissertação;
- d) Nível IV: formação em nível superior e Doutorado em área da saúde ou assistência social ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com defesa e aprovação de tese.

IV – para o Grupo IV: Carreira de Odontologia:

- a) Nível I: formação em nível superior, em curso reconhecido pelo MEC, conforme requisito de ingresso;
- b) Nível II: formação em nível superior e pós-graduação lato sensu obtida em curso da área da saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com aprovação de trabalho de conclusão de curso;
- c) Nível III: formação em nível superior e Mestrado em área da saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com defesa e aprovação de dissertação, ou programa de residência em odontologia que atenda as exigências do Conselho Federal de Odontologia, nos termos da legislação pertinente, conforme requisito de ingresso;
- d) Nível IV: formação docente em nível superior e Doutorado em área da saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com defesa e aprovação de tese.

V – para o Grupo V: Carreira de Medicina:

- a) Nível I: formação em nível superior, em curso reconhecido pelo MEC;
- b) Nível II: formação em nível superior e pós-graduação lato sensu obtida em curso da área da saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, com aprovação de trabalho de conclusão de curso;
- c) Nível III: formação em nível superior e Mestrado em área da saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com defesa e aprovação de dissertação, ou certificação de especialidade médica concedida por Programa de Residência Médica ou pela associação médica, nos termos da legislação pertinente, conforme requisito de ingresso;
- d) Nível IV: formação docente em nível superior e Doutorado em área da saúde ou afins e correlatas, reconhecido pelo MEC, com defesa e aprovação de tese.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

§8º Os títulos apresentados para fins de qualquer progressão só poderão ser utilizados uma única vez por vínculo trabalhista.

Seção IV - Da Habilitação e dos Limites

Subseção I - Da Habilitação

Art. 15. Está habilitado a obter Progressões o Profissional de Saúde que:

- I - seja estável;
- II - não tenha sofrido pena disciplinar de suspensão ou multa dentro do período base para a progressão;
- III - não tenha sofrido condenação por sentença judicial transitada e julgada;
- IV - não tenha falta não justificada dentro do período base para a progressão, conforme §4º deste artigo;
- V - tiver cumprido o prazo de interstício para progressão de acordo com os dispositivos desta Lei.

§1º O profissional de Saúde deverá estar desempenhando as atribuições do cargo que ocupa, exceto nos seguintes casos de afastamento:

- I - atividades técnicas do cargo no Município de Viana;
- II - para o exercício de cargos comissionados ou função de confiança no Município de Viana;
- III - cessão para exercício de mandato em entidades representativas dos Profissionais de Saúde do Município;
- IV - cessão ou permuta para o SUS ou SUAS das Administrações Públicas Federal, Estadual ou municipal, para exercício das atribuições do cargo que ocupa ou de cargo comissionado ou função de confiança.

§2º Para efeito do cumprimento do interstício para as Progressões somente serão considerados os dias de efetivo exercício no cargo que ocupa, na forma deste artigo, sendo vedados na sua aferição os períodos de licença e afastamentos cujo somatório no ano seja superior a 30 (trinta) dias no interstício entre as progressões, exceto para:

- I - licença maternidade;



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

- II - licenças médicas para tratar da própria saúde ou acompanhamento da família, inferior a 120 (cento e vinte) dias dentro do período base para a progressão horizontal e 150 (cento e cinquenta) para a progressão vertical;
- III - acidentes de trabalho;
- IV - doenças graves especificadas em lei;
- V - afastamento para o Tribunal do Júri;
- VI - férias prêmio.

§3º Nos casos de licenças e afastamentos elencados no parágrafo anterior será considerado para o Sistema de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultados somente o período efetivamente trabalhado ou no caso de cessão ou permuta o tempo trabalhado no órgão cessionário.

§4º Ocorrendo falta não justificada, conforme inciso IV do caput deste artigo, o ano em curso relativo à falta não será contado para cumprimento do interstício para Progressão, sendo este período considerado suspenso, e retomada a contagem a partir do ano seguinte.

Subseção II - Dos Limites

Art. 16. A evolução funcional dar-se-á somente no valor previsto no orçamento de cada ano.

Parágrafo Único. Será encaminhado anualmente o valor das progressões para inserção no orçamento do ano seguinte, considerando o valor relativo às progressões, conforme os critérios estabelecidos nesta Lei, obedecidos o limite prudencial de comprometimento da Receita Corrente Líquida com despesas de pessoal estabelecido pela Lei nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

Art. 17. Para a Progressão Horizontal devem ser obedecidas as seguintes condições e limites:

- I - o Profissional de Saúde deverá cumprir o interstício de 04 (quatro) anos na referência em que se encontra;
- II - não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

§1º A progressão referida no *caput* deste artigo fica limitada em 25% (vinte e cinco por cento) dos Profissionais de Saúde de cada cargo, por ano.

§2º Para efeito do computo do percentual fixado no parágrafo anterior será considerado:

I- o quantitativo de cargos de Profissionais de Saúde ocupados na data da publicação desta Lei.

II- após a publicação desta Lei, será considerado anualmente em cada processo de evolução funcional, o quantitativo de cada cargo provido em cada ano, sendo computado em separado para um novo primeiro ciclo, na forma do artigo 11 desta Lei;

III- caso o servidor não obtenha o quantitativo mínimo de pontos para progressão, conforme artigos 13 e 14 desta Lei, será habilitado para progressão no ano seguinte, sendo o seu cargo que estava computado para progressão no seu ano de referência, inserido no cômputo do ano seguinte.

Art. 18. Para a Progressão Vertical devem ser obedecidas as seguintes condições e limites:

I - o profissional de saúde deverá cumprir o interstício de 05 (cinco) anos na referência em se encontra;

II - não tiver sido beneficiado pela Progressão Horizontal no exercício.

§1ºA progressão referida no *caput* deste artigo fica limitada em 20% (vinte por cento) dos servidores de cada cargo, por ano, na forma do §2º do artigo 17 desta Lei.

§2ºO servidor ocupante do cargo de profissional de saúde que tenha obtido 01 (uma) primeira Progressão Vertical com pós-graduação lato sensu, caso não obtenha a progressão para o 1º (primeiro) nível da pós-graduação stricto sensu no prazo de 05 (cinco) anos, conforme estabelecido pelo *caput* deste artigo, e após decorrido o prazo de 10 (dez) anos da progressão lato sensu estará habilitado a obter a progressão no primeiro nível com exigência stricto sensu com uma segunda pós-graduação lato sensu, observado as condições e limites estabelecidos por esta Lei para obter Progressão Vertical.

**CAPÍTULO V - DO SISTEMA DE MENSURAÇÃO, AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E
INDICADORES DE RESULTADOS**



Art. 19. O Sistema de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultados referido no artigo 13 desta Lei, tem os seguintes objetivos:

I - mensurar o desempenho coletivo por meio de indicadores de resultados dos serviços de saúde e de assistência social, num processo contínuo e progressivo de melhoramento dos indicadores;

II - avaliar e analisar o SUS e SUAS do Município relativo à estrutura das unidades, à formulação e aplicação das políticas de saúde e de assistência social e outras variáveis que possam incidir nos resultados dos serviços, visando a sua melhoria contínua;

III - avaliar o desempenho individual, visando à superação das dificuldades identificadas relativas ao desempenho profissional;

IV - estimular a participação e reflexão sobre a qualidade dos serviços prestados ao cidadão, que envolva a gestão e os Servidores;

V- subsidiar o planejamento das políticas de educação em saúde e assistência social;

VI - estimular a cultura do compromisso solidário no trabalho em equipes e promover o processo de trabalho coletivo;

VII - valorizar o Servidor ocupante do cargo de Profissional de Saúde, por meio de progressão funcional.

Seção I - Da Mensuração de Desempenho e Indicadores de Resultados

Art. 20. O Sistema de Mensuração de Desempenho e Indicadores de Resultados dos Serviços de Saúde e de Assistência Social será efetivado por meio do processo anual, cíclico, sistêmico e contínuo de pactuação de metas de melhoria dos serviços prestados ao cidadão.

§1º A pactuação referida no caput deste artigo dar-se-á por meio da contratualização pelos Profissionais de Saúde dos Serviços de Saúde e Assistência Social de metas de melhoria da Unidade.

§2º As metas de melhoria poderão ser qualitativas ou quantitativas, desde que sejam mensuráveis.

§3º A contratualização deverá estabelecer indicadores de resultados, as fases de desenvolvimento e monitoramento por ano, sendo recontratualizada no ano seguinte.



§4º As metas de melhoria dos Serviços de Saúde e Assistência Social serão recontratualizadas a cada ano por meio do incremento de melhoria das metas do ano anterior ou de novas metas.

§5º As metas referidas nos §§ 3º e 4º deste artigo poderão ser contratualizadas por outra periodicidade, considerando o período de medição do indicador a ser utilizado.

Seção II - Da Avaliação Periódica de Desempenho

Art. 21. A Avaliação Periódica de Desempenho Individual será um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do Profissional de Saúde, compreendendo:

- I – avaliação de competências;
- II - participação e contribuição nos resultados obtidos pelos serviços de saúde e assistência social, na forma do artigo 20 desta Lei;
- III – assiduidade.

§1º A avaliação de competências ocorrerá, a partir da identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e para a prestação de serviços ao munícipe.

§2º Poderá ser utilizado na Avaliação de Desempenho à combinação dos incisos I e II, ou somente o inciso I ou II, sempre acrescido do inciso III, na forma do regulamento.

CAPÍTULO VI - DOS RECURSOS

Art. 22. Fica criada a Comissão de Recursos do Processo de Progressão Horizontal e Vertical.

§1º Compete à Comissão de Recursos:

- I - julgar os recursos dos servidores referentes aos resultados obtidos relativos à Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultados, quanto a vícios formais do processo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

II - julgar os recursos provenientes da análise dos documentos comprobatórios dos cursos/eventos para fins de Progressão Horizontal e da escolaridade para fins de Progressão Vertical.

§2º A Comissão de Recursos no julgamento dos recursos poderá, a qualquer tempo, utilizar-se de todas as informações existentes sobre o Servidor avaliado, bem como realizar diligências junto às Unidades e Chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

§3º O recurso deve ser protocolizado em até 15 (quinze) dias úteis contados da ciência dos resultados pelo Profissional de Saúde, relativos aos incisos I e II deste artigo.

Art. 23. A Comissão de Recursos criada pelo artigo 22 desta Lei será composta:

I - 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) membros suplentes da Administração Municipal;

II - 02 (dois) membros titulares e 02 (dois) membros suplentes de Sindicatos representativos dos Profissionais de Saúde do Município.

§1º A Comissão será presidida por outro representante da Administração Municipal não computado no quantitativo definido pelo inciso I deste artigo, ocupante de cargo de provimento efetivo de Profissional de Saúde.

§2º A Comissão deliberará os recursos por consenso, sendo que caso não obtido o consenso, será decidido por maioria simples de votos de seus membros, tendo o presidente somente o voto de desempate.

§3º A Comissão será assessorada, quando requisitado, por um representante da Procuradoria Geral do Município.

§4º A Comissão de Recursos criada por este artigo será nomeada por portaria do Secretário Municipal de Saúde.

CAPÍTULO VII - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I - Do Enquadramento



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

Art. 24. Ficam os cargos alterados e renomeados conforme anexo IV desta Lei, passando os cargos de provimento efetivo constantes da coluna "Denominação dos Cargos Atual" para a coluna "Denominação dos Cargos Nova".

Art. 25. Os Servidores admitidos até o início da vigência desta Lei, ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Profissionais de Saúde, referidos no artigo 24 serão enquadrados:

I – nos cargos definidos pelo Anexo IV, nos Grupos e Subgrupos definidos no Anexo I e nas Tabelas de Vencimentos constante do Anexo III, considerando o cargo ocupado na data da publicação desta Lei;

II – no nível I, referência 01 de sua tabela de vencimentos;

III - nas seguintes jornadas de trabalho, de acordo com a necessidade de serviço:

a) Grupo I (CNM): Os servidores poderão ser enquadrados na jornada de trabalho de 30 ou 40 horas semanais;

b) Grupo II (CACs/ACE): 40 horas semanais;

c) Grupo III (CNS): Os servidores poderão ser enquadrados na jornada de trabalho de 30 ou 40 horas semanais;

d) Grupo IV (CO): Os servidores poderão ser enquadrados na jornada de trabalho de 15, 20, 30 ou 40 horas semanais;

e) Grupo V (CM): Os servidores que cumprem a jornada de trabalho de 20 e 24 horas serão enquadrados na jornada de 15 e 18 horas, respectivamente.

§1º O servidor enquadrado na jornada de trabalho estabelecido por este artigo, que ocorrer redução da jornada de 40 para 30 horas, de 20 para 15 horas ou de 24 para 18 horas não haverá redução do vencimento base, conforme Tabelas de Vencimentos constantes do Anexo III desta Lei.

§2º Os servidores ocupantes do cargo de Técnico em Radiologia serão enquadrados na Tabela de Vencimentos constante do Anexo III, no Grupo I - Subgrupo C na jornada de trabalho de 30 horas semanais, e permanecerão realizando a jornada de trabalho de 24 horas semanais.

§3º Se a regra de enquadramento deste artigo resultar em vencimento base menor, considerando o vencimento base percebido na data da publicação desta Lei, o servidor será



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

enquadrado no nível e referência idêntica correspondente, ou imediatamente superior da Tabela de Vencimentos do Anexo III desta Lei, no Cargo e Grupo a que pertence.

§4º O enquadramento de que trata este artigo será efetivado a partir de 01 de fevereiro de 2020.

Art. 26. O enquadramento estabelecido pelo artigo 25 desta Lei será aplicado a todas as aposentadorias e pensões dos Profissionais de Saúde segurados do Instituto de Previdência Social dos Servidores do Município de Viana - IPREVI alcançadas pelo artigo 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 05 de julho de 2005.

§1º Os Servidores aposentados e pensionistas de que trata o caput deste artigo serão remunerados pelas Tabelas de Vencimentos do Anexo III desta Lei, conforme Grupo e Subgrupo a que pertence o Cargo e na jornada de trabalho correspondente.

§2º Os Servidores aposentados que cumpriam a jornada de trabalho de 20 e 24 horas serão enquadrados na Tabela de Vencimentos constante do Anexo III desta Lei, no Grupo e Subgrupo a que pertence o cargo, relativas às jornadas de trabalho de 15 e 18 horas, respectivamente.

Art. 27. Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Lei.

Seção II - Das Disposições Gerais
Subseção I - Dos Contratos Temporários

Art. 28. As denominações das funções objeto de contratos temporários que correspondam a cargos existentes no Quadro dos Profissionais de Saúde ficam alteradas em função da nova denominação de cargos definida nesta Lei.

§1º Os contratados temporários serão remunerados pela Referência inicial do cargo correspondente e inexistindo este, pela referência inicial da Tabela do Grupo e Subgrupo definido no Edital pela Administração Pública Municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

§2º Se a regra do parágrafo anterior resultar em vencimento menor para os contratos temporários em vigor na data da promulgação desta Lei, o contratado perceberá o vencimento correspondente à Referência idêntica ou imediatamente superior ao vencimento percebido na data da publicação desta Lei.

§3º Não se aplicam aos contratos temporários as regras de Evolução Funcional.

§4º Aplicam-se as regras do caput e dos parágrafos deste artigo aos processos seletivos em andamento na data da promulgação desta Lei.

§5º Os Profissionais de Saúde poderão ser contratados para cumprimento de jornada de trabalho diversa das jornadas de trabalho estabelecidas no artigo 8º desta Lei.

§6º Para cálculo da jornada de trabalho mensal diversa, conforme estabelecido no parágrafo anterior deve ser aplicado à mesma proporcionalidade para cálculo da jornada mensal estabelecido no §1º do artigo 8º, considerando o valor hora da jornada de trabalho do cargo estabelecido pelo Anexo III desta Lei.

Subseção II - Da implantação dos processos de evolução na carreira

Art. 29. O primeiro processo de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultado relativo ao primeiro ciclo de Progressão de Funcional para os servidores ativos na data da publicação desta Lei, na forma do artigo 11 desta Lei ocorrerá em 2021, e assim sucessivamente.

Art. 30. Na implantação dos processos de Progressão Horizontal que dispõe o artigo 11 desta Lei será observado:

I - O primeiro processo de Progressão Horizontal ocorrerá em 01 de junho de 2023, e utilizará apenas o processo de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultado e Qualificação Profissional, relativos aos incisos I, II e III do artigo 13 desta Lei, ocorrido em 2021, como critério para habilitação e classificação;

II - O segundo processo de Progressão Horizontal ocorrerá em 01 de junho de 2024, e utilizará os processos de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

Resultado e Qualificação Profissional, relativos aos incisos I, II e III do artigo 13 desta Lei, ocorridos em 2021 e 2022, como critério para habilitação e classificação;

III - O terceiro processo de Progressão Horizontal ocorrerá em 01 de junho de 2025, e utilizará os processos de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultado e Qualificação Profissional, relativos aos incisos I, II e III do artigo 13 desta Lei, ocorridos em 2021, 2022 e 2023 como critério para habilitação e classificação;

IV - O quarto processo de Progressão Funcional ocorrerá em 01 de junho de 2026, e utilizará os processos de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultado e Qualificação Profissional, relativos aos incisos I, II e III do artigo 13 desta Lei, ocorridos em 2021, 2022, 2023 e 2024 como critério para habilitação e classificação, e assim sucessivamente.

Parágrafo Único. Durante o período de implantação estabelecido pelo caput deste artigo, a pontuação fixada pelo inciso I do artigo 13 desta Lei passará para os seguintes pontos relativos à qualificação profissional, com peso de 20% (vinte por cento):

I - 2,5 (dois vírgula cinco) pontos para progressão que ocorrerá em 2023, relativo à qualificação profissional do ano 2021;

II - 5 (cinco) pontos para progressão que ocorrerá em 2024, relativo à qualificação profissional dos anos de 2021 e 2022;

III - 7,5 (sete vírgula cinco) pontos para progressão que ocorrerá em 2025, relativo à qualificação profissional dos anos 2021, 2022 e 2023;

IV - 10 (dez) pontos para progressão que ocorrerá em 2026, relativo à qualificação profissional dos anos de 2021, 2022, 2023 e 2024.

Art. 31. Na implantação dos processos de Progressão Vertical que dispõe o artigo 11 desta Lei será observado:

I - O primeiro processo de Progressão Vertical ocorrerá em 01 de novembro de 2026, na forma do artigo 14 desta Lei, e utilizará os processos de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultado, relativos aos incisos II e III do artigo 13 desta Lei, ocorridos no período de 2021/2024 como critério para habilitação e classificação;

II - O segundo processo de Progressão Vertical ocorrerá em 01 de novembro de 2027, na forma do artigo 14 desta Lei, e utilizará os processos de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultado, relativos aos incisos II e III do artigo 13 desta Lei,



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

ocorridos no período de 2022/2025 como critério para habilitação e classificação, e assim sucessivamente.

Art. 32. O servidor ocupante de cargo de Profissional de Saúde ativo que completar até 31 de dezembro de 2021, tempo de serviço igual ou superior a 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício no cargo que ocupa no Município de Viana, poderá ter uma Progressão Horizontal ou Vertical a partir de 01 de junho de 2023, desde que obtenha um quantitativo mínimo de 70% (setenta por cento) dos pontos no processo de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultado e Qualificação Profissional, ocorrido em 2021, na forma do §3º dos artigos 13 e 14, bem como cumprido os critérios de habilitação estabelecidos no artigo 15 desta Lei.

§1º O Servidor poderá obter uma única progressão funcional, Horizontal ou Vertical, com base no caput deste artigo, sendo as demais após cumprido o prazo de interstício estabelecido pelo §1º do artigo 11 desta Lei, a contar da progressão alcançada.

§2º O servidor será enquadrado no Nível/Referência correspondente a maior Progressão que obtiver, na forma do artigo 12 para a Progressão Horizontal, ou do §5º do artigo 14 desta Lei para a Progressão Vertical.

§3º As Progressões ocorridas com base neste artigo não serão computadas para efeito dos limites estabelecidos pelo §1º dos artigos 17 e 18 desta Lei.

§4º Não se aplica os artigos 30 e 31 aos servidores que obtiverem Progressão Funcional nos termos deste artigo.

Art. 33. No primeiro Ciclo de Evolução Funcional, enquanto aprendizado organizacional poderá ser utilizado o inciso I do artigo 13, combinado com inciso II ou com o inciso III do referido artigo.

§1º Sendo realizada a Evolução Funcional na forma deste artigo, fica estabelecido os seguintes pesos:

I- Para a Progressão Horizontal, 40% para o inciso I e 60% para o inciso II ou III do artigo 13 desta Lei;



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo



PROJETO DE LEI Nº 40/2019

II- Para a Progressão Vertical, 100% para o inciso II ou III do artigo 13 desta Lei.

§2º O prazo fixado neste artigo poderá ser prorrogado por decreto do Poder Executivo.

Art. 34. Esta Lei será regulamentada por decreto do Poder Executivo, em especial o Sistema de Mensuração, Avaliação de Desempenho e Indicadores de Resultados, referidos nos artigos 19, 20 e 21, observado o que dispõe o artigo 30 e 31 desta Lei.

Parágrafo Único. O decreto de regulamentação de que trata o caput deste artigo será elaborado por consenso, por meio de uma comissão paritária constituída de 04 (quatro) membros da Administração Municipal e 04 (quatro) membros dos sindicatos representativos dos Profissionais de Saúde do Município.

Art. 35. Esta Lei consolida os cargos efetivos dos profissionais de saúde criados no âmbito da administração direta da Prefeitura Municipal de Viana.

Art. 36. Fica extinta a Gratificação do Programa de Saúde da Família – GDE/PSF, criada pelo artigo 5º da Lei nº 1.861, de 28 de novembro de 2006, alterada pela Lei nº 2.485, de 29 de agosto de 2012, a partir de 01 de fevereiro de 2020.

Art. 37. Ficam todos os cargos de Profissionais de Saúde do Município consolidados nos Anexos I e IV desta Lei.

Art. 38. As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento do exercício de 2020.

Art. 39. Ficam revogadas as Leis nºs 1.766, de 10 de março de 2006; 1.861, de 28 de novembro de 2006, exceto para os cargos de Bibliotecário e Educador Social constantes do artigo 3º, Anexo III e observado o que dispõe o artigo 36 desta Lei; 1.904, de 06 de março de 2007; 2.026, de 03 de abril de 2008; 2.167, de 23 de junho de 2009; 2.203, de 02 de setembro de 2009; 2.206, de 18 de setembro de 2009; 2.239, de 23 de dezembro de 2009, exceto para o cargo de Educador Social constante do artigo 3º; 2.270, de 12 de maio de 2010; 2.288, de 24 de junho de 2010; 2.289, de 16 de julho de 2010, exceto para o cargo de Bibliotecário criado pelo artigo 1º, 2.317, de 27 de outubro de 2010, 2.348, de 23 de março



PREFEITURA MUNICIPAL DE VIANA
ESTADO DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria Municipal de Governo

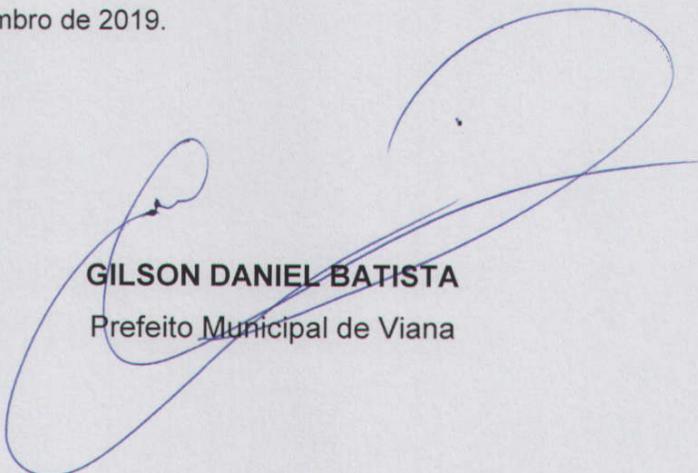


PROJETO DE LEI Nº 40/2019

de 2011; 2.445, de 20 de março de 2012; 2.448, de 27 de março de 2012, exceto o artigo 13, 2.463, de 12 de junho de 2012; 2.485, de 29 de agosto de 2012, observado o que dispõe o artigo 36 desta Lei; 2.738, de 15 de julho de 2015; 2.739, de 05 de agosto de 2015; e 2.820, de 27 de dezembro de 2016.

Art. 40. Esta Lei entra em vigor a partir de 01 de fevereiro de 2020.

Viana - ES, 19 de dezembro de 2019.



GILSON DANIEL BATISTA
Prefeito Municipal de Viana