



PROJETO DE LEI SUBSTITUTIVO Nº 06 , de 28 de abril de 2023

Dispõe sobre o Plano de Cargos dos Agentes Comunitário de Saúde e de Agente de Combate a Endemia na Administração Pública Municipal e dá outras providências.

TÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Carreira dos servidores públicos de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e de Agente de Combate a Endemias (ACE), em atendimento ao disposto no art. 198, §§ 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 da Constituição Federal e na Lei Federal nº 11.350 de 05 de outubro de 2006 e suas alterações, vinculados ao quadro da Administração Pública Municipal Direta.

Parágrafo único - Esta lei visa à valorização dos profissionais dedicados a atuar na promoção, proteção e prevenção da saúde e de doenças, garantindo o acesso universal dos cidadãos do Município às políticas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, e às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde.

Art. 2º - Este Plano de Carreira visa prover a Saúde Municipal, com estrutura de cargos organizados em classes, mediante:

- I. a adoção de um sistema de capacitação dos profissionais;
- II. o reconhecimento e a valorização dos profissionais, através de critérios que lhes proporcionem igualdade de oportunidades, ao mesmo tempo, garantindo a boa qualidade dos serviços prestados no âmbito da Administração Pública Municipal direta e indireta à população.

Art. 3º - Os ocupantes do serviço público de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e de Agente de Combate a Endemias (ACE) submetem-se ao regime jurídico estabelecido pela Lei Federal nº 11.350, de 05 de outubro de 2006 e suas alterações e, no que couber, ao Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itabirito.

CAPÍTULO I – DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 4º - Este plano fundamenta-se em princípios que visam assegurar aos servidores públicos a profissionalização e o desenvolvimento de suas competências e atribuições legais com eficiência, eficácia e efetividade, com vista à melhoria da qualidade dos serviços públicos municipais, em especial:

- I. Igualdade;
- II. Impessoalidade;

- III. Legalidade;
- IV. Eficiência;
- V. Moralidade.

§ 1º - Fica assegurado tratamento impessoal e isento para profissionais integrantes de serviços idênticos, quanto aos direitos, deveres e obrigações.

§ 2º - Todos os fatos e atos administrativos referentes a este Plano de Carreira serão públicos, garantindo-lhe total e permanente transparência.

Art. 5º - O Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias realizarão atividades de forma integrada, desenvolvendo mobilizações sociais por meio da Educação Popular em Saúde, dentro de sua área geográfica de atuação, especialmente nas seguintes situações:

- I. na orientação da comunidade quanto à adoção de medidas simples de manejo ambiental para o controle de vetores, de medidas de proteção individual e coletiva e de outras ações de promoção de saúde, para a prevenção de doenças infecciosas, zoonoses, doenças de transmissão vetorial e agravos causados por animais peçonhentos;
- II. no planejamento, na programação e no desenvolvimento de atividades de vigilância em saúde, de forma articulada com as equipes de saúde da família;
- III. na identificação e no encaminhamento, para a unidade de saúde de referência, de situações que, relacionadas a fatores ambientais, interfiram no curso de doenças ou tenham importância epidemiológica;
- IV. na realização de campanhas ou de mutirões para o combate à transmissão de doenças infecciosas e a outros agravos.

Art. 6º - O exercício das atividades de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias, nos termos da Lei Federal nº 11.350/2006 e suas alterações, dar-se-á, exclusivamente, no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS, na execução das atividades de responsabilidade dos entes federados.

Parágrafo único - Incumbe aos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias desempenhar com zelo e presteza as atividades previstas na Lei Federal nº 11.350/2006 ou outra que vier lhe substituir.

Art. 7º - São atribuições dos servidores públicos de ACS e de ACE 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 e suas alterações.

CAPÍTULO II – DOS CONCEITOS

Art. 8º - Para efeitos desta lei, os conceitos referentes às pessoas são definidos como:

- I. **Tarefa:** refere-se a uma ação simples individualizada e executada por um ocupante de vaga;
- II. **Atribuição:** refere-se à seleção e agrupamento de algumas tarefas específicas, dentro de um conjunto que pode ser exercido por uma classe, que deverão ser sistematicamente executadas por um ocupante de cargo;
- III. **Classe:** é o conjunto de atribuições descritas e reunidas numa mesma especificação e que exijam, dos servidores públicos nela enquadrados, os mesmos requisitos básicos;
- IV. **Quadro:** representa um conjunto de informações indicativas dos aspectos quantitativos e/ou qualitativos da força de trabalho necessária ao desempenho das suas atividades normais e específicas do todo da Organização ou de suas unidades;
- V. **Faixa de Vencimentos:** intervalo, em reais, entre as remunerações máximo e mínimo de cada classe;
- VI. **Sistema Único de Saúde (SUS):** o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estaduais e municipais, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público, bem como as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para a saúde;
- VII. **Educação Popular em Saúde:** práticas político-pedagógicas que decorrem das ações voltadas para a promoção, a proteção e a recuperação da saúde, estimulando o autocuidado, a prevenção de doenças e a promoção da saúde individual e coletiva a partir do diálogo sobre a diversidade de saberes culturais, sociais e científicos e a valorização dos saberes populares, com vistas à ampliação da participação popular no SUS e ao fortalecimento do vínculo entre os trabalhadores da saúde e os usuários do SUS.

Art. 9º - Para efeito deste Plano de Cargos e Vencimentos, os conceitos referentes ao trabalho são definidos como:

- I. **Unidade de Trabalho:** representa o agrupamento das principais funções relativas ao atendimento sistemático de uma parte da estrutura organizacional da Prefeitura;
- II. **Vinculação Organizacional:** refere-se ao nível organizacional em que a unidade de trabalho se encontrar, assim como suas interseções diretivas (relativas às unidades deliberativas), interseções cooperativas (com unidades parceiras) e as interseções executivas (com unidades que coordena);

- III. **Competência Geral:** refere-se ao resumo das competências específicas atribuídas a uma unidade de trabalho;
- IV. **Competências Específicas:** refere-se ao conjunto de atribuições simples e/ou complexas a serem executadas dentro de uma unidade de trabalho.

CAPÍTULO III – DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO

Art. 10 - O Quadro Descritivo de Classes dos ACS e ACE indica as principais tarefas e atribuições a serem desempenhadas pelo ocupante de cargo pertencente a essas classes, bem como sobre os requisitos mínimos necessários para sua admissão, relativos à escolaridade, às habilidades e à capacitação necessária.

Art. 11 - O Quadro de Classes dos ACS e ACE é o demonstrativo que, resumidamente, apresenta a composição total dos servidores públicos pertencentes a este Plano de Cargos e Vencimentos, relacionando todos os grupos existentes, suas classes, o número total de cargos e seus níveis de vencimentos correspondentes.

CAPÍTULO IV – DAS CLASSES

Art. 12 - Para efeitos desta Lei, a denominação da classe corresponde à categoria profissional ou ocupacional a que essa pertence.

Art. 13 - Nos Quadros de Especificação das Classes, previstos nos Anexo II desta Lei, deverão constar:

- I. a Denominação da classe, seguida de algarismo romano quando pertencer a uma série de classes;
- II. a Descrição Sumária indicando o campo de atuação e uma síntese das atribuições a serem executadas pelo ocupante de cargo enquadrado na classe em questão;
- III. a Descrição Detalhada especificando a natureza das atividades que compõem o trabalho a ser executado pelo ocupante do cargo enquadrado na classe em questão;
- IV. os Requisitos para o provimento de cargo da classe, podendo conter o grau de escolaridade e outros dados complementares requeridos para a execução das atividades previstas;
- V. as Habilidades para o provimento de cargo da classe, contendo a experiência necessária e outros dados complementares relevantes;
- VI. a Capacitação para o provimento de cargo da classe, caracterizando o tipo de treinamento indicado para o bom exercício das atividades previstas.



Art. 14 - A cada classe corresponderá uma faixa de vencimento indicada nas Tabelas de Vencimentos previstas nos Anexos III desta Lei.

§ 1º - A organização em faixa de vencimento visa assegurar ao servidor público, ocupante de cargo, a movimentação dentro da variação de vencimento atribuídos à classe a que pertence.

§ 2º - A toda classe de cargos será atribuído o mesmo número de níveis de vencimento e corresponderão à duração normal de trabalho pertinente aos cargos da classe, exceto o disposto em legislação específica.

CAPÍTULO V – DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS

Seção I – Dos Agentes Comunitários de Saúde

Art. 15 - Cabe aos Agentes Comunitários de Saúde o exercício de atividades de prevenção de doenças e de promoção da saúde, a partir dos referenciais da Execução Popular em Saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS que normatizam a saúde preventiva e a atenção básica em saúde, com o objetivo de ampliar o acesso da comunidade assistida às ações e aos serviços de informação, de saúde, de promoção social e de proteção da cidadania.

§ 1º - No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, é considerada atividade precípua do Agente Comunitário de Saúde, em sua área geográfica de atuação, a realização de visitas domiciliares rotineiras, casa a casa, para a busca de pessoas com sinais ou sintomas de doenças agudas ou crônicas, de agravos ou de eventos de importância para a saúde pública e consequente encaminhamento para a unidade de saúde de referência.

§ 2º - No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, são consideradas atividades típicas do Agente Comunitário de Saúde, em sua área geográfica de atuação:

- I. a utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural;
- II. o detalhamento das visitas domiciliares, com coleta e registro de dados relativos a suas atribuições, para fim exclusivo de controle e planejamento das ações de saúde;
- III. a mobilização da comunidade e o estímulo à participação nas políticas públicas voltadas para as áreas de saúde e socioeducacional;
- IV. a realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para acolhimento e acompanhamento:
 - a) da gestante, no pré-natal, no parto e no puerpério;



- b) da lactante, nos seis meses seguintes ao parto;
 - c) da criança, verificando seu estado vacinal e a evolução de seu peso e de sua altura;
 - d) do adolescente, identificando suas necessidades e motivando sua participação em ações de educação em saúde, em conformidade com o previsto na Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990;
 - e) da pessoa idosa, desenvolvendo ações de promoção de saúde e de prevenção de quedas e acidentes domésticos e motivando sua participação em atividades físicas e coletivas, bem como fazer controle antropométrico;
 - f) da pessoa em sofrimento psíquico;
 - g) da pessoa com dependência química de álcool, de tabaco ou de outras drogas;
 - h) da pessoa com sinais ou sintomas de alteração na cavidade bucal;
 - i) dos grupos homossexuais e transexuais, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças;
 - j) da mulher e do homem, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças;
 - k) fazer comunicados de designação de marcação de consultas e exames;
 - l) lançar no sistema os dados cadastrais das famílias onde atuar.
- V. realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para identificação e acompanhamento:
- a) de situações de risco à família;
 - b) de grupos de risco com maior vulnerabilidade social, por meio de ações de promoção da saúde, de prevenção de doenças e de educação em saúde;
 - c) do estado vacinal da gestante, da pessoa idosa e da população de risco, conforme sua vulnerabilidade e em consonância com o previsto no calendário nacional de vacinação;
- VI. o acompanhamento de condicionalidades de programas sociais, em parceria com os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS).

§ 3º - No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, desde que o Agente Comunitário de Saúde tenha concluído curso técnico e tenha disponíveis os equipamentos adequados, são atividades

do Agente, em sua área geográfica de atuação, assistidas por profissional de saúde de nível superior, membro da equipe:

- I. a aferição da pressão arterial, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência;
- II. a medição de glicemia capilar, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência;
- III. a aferição de temperatura axilar, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, com o devido encaminhamento do paciente, quando necessário, para a unidade de saúde de referência;
- IV. a orientação e o apoio, em domicílio, para a correta administração de medicação de paciente em situação de vulnerabilidade;
- V. a verificação antropométrica.

§ 4º - No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, são consideradas atividades do Agente Comunitário de Saúde compartilhadas com os demais membros da equipe, em sua área geográfica de atuação:

- I. a participação no planejamento e no mapeamento institucional, social e demográfico;
- II. a consolidação e a análise de dados obtidos nas visitas domiciliares;
- III. a realização de ações que possibilitem o conhecimento, pela comunidade, de informações obtidas em levantamentos socioepidemiológicos realizados pela equipe de saúde;
- IV. a participação na elaboração, na implementação, na avaliação e na reprogramação permanente dos planos de ação para o enfrentamento de determinantes do processo saúde-doença;
- V. a orientação de indivíduos e de grupos sociais quanto a fluxos, rotinas e ações desenvolvidos no âmbito da atenção básica em saúde;
- VI. o planejamento, o desenvolvimento e a avaliação de ações em saúde;
- VII. o estímulo à participação da população no planejamento, no acompanhamento e na avaliação de ações locais em saúde.

Seção II – Dos Agentes de Combate a Endemias

Art. 16 - O Agente de Combate às Endemias tem como atribuição o exercício de atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde,

desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do gestor de cada ente federado.

§ 1º - São consideradas atividades típicas do Agente de Combate às Endemias, em sua área geográfica de atuação:

- I. desenvolvimento de ações educativas e de mobilização da comunidade relativas à prevenção e ao controle de doenças e agravos à saúde;
- II. realização de ações de prevenção e controle de doenças e agravos à saúde, em interação com o Agente Comunitário de Saúde e a equipe de atenção básica;
- III. identificação de casos suspeitos de doenças e agravos à saúde e encaminhamento, quando indicado, para a unidade de saúde de referência, assim como comunicação do fato à autoridade sanitária responsável;
- IV. divulgação de informações para a comunidade sobre sinais, sintomas, riscos e agentes transmissores de doenças e sobre medidas de prevenção individuais e coletivas;
- V. realização de ações de campo para pesquisa entomológica, malacológica e coleta de reservatórios de doenças;
- VI. cadastramento e atualização da base de imóveis para planejamento e definição de estratégias de prevenção e controle de doenças;
- VII. execução de ações de prevenção e controle de doenças, com a utilização de medidas de controle químico e biológico, manejo ambiental e outras ações de manejo integrado de vetores;
- VIII. execução de ações de campo em projetos que visem a avaliar novas metodologias de intervenção para prevenção e controle de doenças;
- IX. registro das informações referentes às atividades executadas, de acordo com as normas do SUS;
- X. identificação e cadastramento de situações que interfiram no curso das doenças ou que tenham importância epidemiológica relacionada principalmente aos fatores ambientais;
- XI. mobilização da comunidade para desenvolver medidas simples de manejo ambiental e outras formas de intervenção no ambiente para o controle de vetores.

§ 2º - É considerada atividade dos Agentes de Combate às Endemias assistida por profissional de nível superior e condicionada à estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental e de atenção básica a participação:



- I. no planejamento, execução e avaliação das ações de vacinação animal contra zoonoses de relevância para a saúde pública normatizadas pelo Ministério da Saúde, bem como na notificação e na investigação de eventos adversos temporalmente associados a essas vacinações;
- II. na coleta de animais e no recebimento, no acondicionamento, na conservação e no transporte de espécimes ou amostras biológicas de animais, para seu encaminhamento aos laboratórios responsáveis pela identificação ou diagnóstico de zoonoses de relevância para a saúde pública no Município;
- III. na necropsia de animais com diagnóstico suspeito de zoonoses de relevância para a saúde pública, auxiliando na coleta e no encaminhamento de amostras laboratoriais, ou por meio de outros procedimentos pertinentes;
- IV. na investigação diagnóstica laboratorial de zoonoses de relevância para a saúde pública;
- V. na realização do planejamento, desenvolvimento e execução de ações de controle da população de animais, com vistas ao combate à propagação de zoonoses de relevância para a saúde pública, em caráter excepcional, e sob supervisão da coordenação da área de vigilância em saúde.

§ 3º - O Agente de Combate às Endemias poderá participar, mediante treinamento adequado, da execução, da coordenação ou da supervisão das ações de vigilância epidemiológica e ambiental.

TÍTULO II – DA CARREIRA

CAPÍTULO I – DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 17 - O ingresso nos serviços públicos de ACS e ACE se dará por meio de processo seletivo público, com posicionamento no primeiro nível de vencimento-base da carreira.

Parágrafo único - A escolaridade mínima para ingresso nos serviços públicos de ACS e ACE é o ensino médio completo.

Art. 18 - O processo seletivo público terá caráter eliminatório e classificatório, sendo composto de provas ou provas e títulos e curso introdutório de formação inicial, podendo ser exigido, para os cargos de ACE e ACS, teste de capacidade física.

§ 1º - O regulamento do processo seletivo simplificado será formalizado por meio de publicação 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 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 a inscrição na seleção pública, exigindo-se, no mínimo, que o candidato comprove:

- a) estar no gozo dos direitos políticos;
- b) estar em dia com as obrigações militares, se for o caso;
- c) a escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira;

VII. a carga horária de trabalho.

§ 2º - Os candidatos aos serviços públicos de ACS e ACE deverão, ainda, ser aprovados em curso introdutório de formação, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas, nos termos definidos no edital.

Art. 19 - O ingresso nos serviços públicos de ACE e ACS 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 administrativa em última instância;
- III. acumulação ilegal de serviços, empregos ou cargos públicos.

Art. 20 - Além das exigências previstas nesta lei, o candidato ao serviço público de ACS 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 serviço.

Parágrafo único - Excetua-se da regra do caput:

- I. o servidor 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 servidor público que possa ter sua vida ou a incolumidade física, bem como a de seu cônjuge, ascendentes e descendentes, colocadas 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.



CAPÍTULO II – DOS VENCIMENTOS

Art. 21 - O vencimento é o valor recebido mensalmente, atribuído ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo, no qual o mesmo estiver lotado, de acordo com as Tabelas de Vencimentos previstas nos Anexos III.

Art. 22 - O vencimento-base dos ocupantes dos servidores públicos de ACS e ACE não será inferior a 2 (dois) salários mínimos, repassados pela União aos Municípios, aos Estados e ao Distrito Federal, conforme previsto no § 9º da Emenda Constitucional 120/2022.

Parágrafo único: Conforme art. 9º-A da Lei Federal nº 11.350, de 05 de outubro de 2006 e suas alterações, a aplicação do recurso fica condicionada ao repasse de recursos da União de 95% (noventa e cinco por cento).

Art. 23 - Os cargos de provimento de serviço público têm suas posições de vencimento básicas correspondentes a vencimento-base inicial das respectivas faixas de vencimentos estabelecidos no Anexo III.

Art. 24 - O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento ou vencimento-base, nos termos da legislação específica.

CAPÍTULO III – DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 25 - O valor atribuído a cada vencimento compreende:

- I. jornada diária de trabalho de 08 (oito) horas;
- II. jornada diferente da fixada no inciso anterior, desde que fixada em Lei que regule a profissão ou ocupação respectiva.

Parágrafo único - A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais será integralmente dedicada às ações e aos serviços de promoção da saúde, de vigilância epidemiológica e ambiental e de combate a endemias em prol das famílias e das comunidades assistidas, no âmbito dos respectivos territórios de atuação, e assegurará aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias participação nas atividades de planejamento e avaliação de ações, de detalhamento das atividades, de registro de dados e de reuniões de equipe.

CAPÍTULO IV – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 26 - O servidor público efetivo submeter-se-á à Avaliação de Desempenho, obedecendo aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 27 - A avaliação de desempenho é um processo sistemático e contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho, de periodicidade anual, realizada mediante critérios, normas e padrões definidos em decreto, com o objetivo de:

- I. acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório;
- II. apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade;
- III. estimular o comprometimento do servidor com o órgão em que atua;
- IV. valorizar e reconhecer a eficiência do servidor público;
- V. alinhar a atuação individual com os objetivos institucionais;
- VI. promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, estimulando o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do *feedback*.

Art. 28 - Para acompanhar o processo de Avaliação de Desempenho será instituída pela Administração Pública Municipal direta e indireta, a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, composta por no mínimo três servidores estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor a ser avaliado.

§ 1º - O processo de Avaliação de Desempenho, assim como as atribuições da Comissão de Avaliação de Desempenho serão definidos em decreto.

§ 2º - A Administração Pública Municipal direta e indireta dará conhecimento prévio a seus servidores dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a avaliação de desempenho de que trata esta Lei.

§ 3º - Os conceitos atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, os recursos interpostos, bem como os critérios utilizados na avaliação, serão arquivados em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor.

CAPÍTULO V – DA PROGRESSÃO

Art. 29 - A Progressão é a passagem do nível de vencimento no qual o servidor público esteja posicionado para um nível de vencimento subsequente, conforme previsto no Anexo III.

Art. 30 - Para adquirir o direito à Progressão deverá atender aos seguintes requisitos:

- I. encontrar-se no exercício das atribuições do seu serviço público;

- II. ter completado 3 (três) anos de efetivo exercício no serviço público, nos termos do §1º deste artigo;
- III. ter realizado, no mínimo, 2 (duas) avaliações de desempenho no interstício de 3 (três) anos.

§ 1º - O servidor público integrante deste plano terá computados, para os fins da contagem de tempo a que se refere o inciso II do *caput*, exclusivamente os períodos trabalhados em cumprimento das atribuições de seu cargo, admitidos nesse cômputo 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 pela Administração Pública Municipal Direta;
- 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, consideradas pelo SESMT ou empresa designada pela Secretaria Municipal de Administração;
- 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, cônjuge, companheiro, pais ou filhos, e em razão de casamento, conforme os prazos definidos em legislação específica;
- X. cessão para outros órgãos ou entidades da Administração Pública Municipal Direta e Indireta e do Poder Legislativo municipal, assim como para a Justiça Eleitoral;
- XI. cessão para outros órgãos ou entidades da Administração Pública Municipal Direta e Indireta dos poderes de outros entes políticos para atender programas de governo, nos termos de regulamento;
- XII. exercício, pelo serviço público, das atribuições de cargo público em comissão em órgão ou entidade da Administração Pública Municipal Direta e Indireta.



§ 2º - Será descontado da contagem de tempo a que se refere o inciso II do *caput* deste artigo o ano em que o servidor público houver faltado ao serviço, injustificadamente, por mais de 5 (cinco) dias, consecutivos ou não.

§ 3º - O servidor público somente poderá ascender a 1 (um) nível na tabela de vencimento por interstício temporal de 3 (três) anos de efetivo exercício, em virtude de progressão.

§ 4º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de progressão, terá vigência a partir da competência do mês subsequente àquele em que o servidor tiver cumprido o interstício necessário para a referida progressão.

§ 5º - Aprovado no estágio probatório, o servidor público que cumprir os requisitos exigidos neste Capítulo, poderá realizar sua solicitação de progressão.

Art. 31 - O servidor fará jus à progressão na hipótese de a Administração Pública Municipal Direta não promover a avaliação de desempenho em até 12 (doze) meses após o cumprimento do interstício necessário para a referida progressão.

Art. 32 - Perderá o direito à progressão o servidor que, no período do interstício necessário para a progressão:

I. sofrer punição disciplinar, transitada em julgado, em que seja:

a) suspenso, nos termos da Estatuto do Servidor Municipal de Itabirito;

b) exonerado ou destituído de cargo de provimento em comissão ou função gratificada.

II. afastar-se das funções específicas de seu cargo, excetuados os casos previstos como de efetivo exercício no Estatuto do Servidor Municipal de Itabirito.

III. afastamentos decorrentes de licença sem vencimento e disponibilidade;

IV. ultrapassar 15 (quinze) dias em atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para o término da jornada, sem justificativa aceitável.

§ 1º - Na hipótese prevista no inciso II alínea "a" e II deste artigo, o afastamento ensejará a suspensão do período aquisitivo para fins de progressão.

§ 2º - A pena de suspensão interrompe a contagem do interstício mencionado no *caput* deste artigo, reiniciando a contagem no dia subsequente ao do término da penalidade.

Art. 33 - Para os efeitos desta lei, considerar-se-á 1 (um) ano como 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

CAPÍTULO VI – DA PROMOÇÃO

Art. 34 - A Promoção é a ascensão do nível de vencimento atual do servidor público para os 2 (dois) níveis, seguintes na faixa de vencimento, em função da obtenção e comprovação de títulos superiores ou complementares àquele necessário para ingresso no serviço público, limitado a 5 (cinco) titulações, nos termos previstos em regulamento próprio.

§ 1º - A titulação obtida deverá ser analisada pela Comissão de Avaliação de Desempenho e considerada relevante para o trabalho a que o servidor estiver vinculado.

§ 2º - A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá emitir parecer sobre o pedido formal de Promoção de qualquer servidor que solicitá-la, se atendidas todas as exigências da regulamentação pertinente, no prazo de até 60 (sessenta) dias corridos.

§ 3º - É vedado ao servidor reapresentar, para os fins da Promoção, cursos que já foram utilizados para obter promoção.

Art. 35 - A Promoção fica condicionada aos seguintes requisitos:

- I. ter obtido a progressão de que trata o art. 30 desta Lei no interstício anterior ao requerimento da promoção;
- II. estar em efetivo exercício das atribuições do seu serviço público;
- III. apresentar documentação comprobatória da conclusão do curso que configure escolaridade adicional, conforme regulamento.

§ 1º - O acréscimo de vencimento, em decorrência de Promoção, terá efeitos para pagamento a partir da competência do mês subsequente àquele em que o servidor tiver recebido a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho, fazendo jus ao pagamento pertinente ao intervalo.

§ 2º - O servidor fará jus ao pagamento compreendido entre a data do requerimento de promoção, via protocolo pelo servidor, e a comunicação oficial favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 3º - Para efeito de nova solicitação de Promoção, o interstício de três anos será contado a partir da data do protocolo realizado pelo servidor, relativa à última concessão de promoção, que conste no parecer favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO VII – DO PLANO DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO (PCA)

Art. 36 - O Plano de Capacitação e Aperfeiçoamento – PCA tem como objetivo conscientizar, preparar e atualizar o servidor público nas melhores práticas profissionais,



tanto para aumentar a relevância de seu papel no serviço público e melhorar sua adequação, como para a manutenção de uma boa qualidade de vida no trabalho.

Parágrafo único - Caberá à Secretaria Municipal de Administração, através da Superintendência de Gestão Estratégica de Pessoas ou outro que vier a substituí-lo, a organização, o planejamento, a promoção e o controle de cursos ou programas de capacitação, buscando parcerias e realizando convênios necessários, vinculados à constante busca das qualificações que conduzam ao melhor funcionamento da Administração Pública Municipal Direta e assegurando igualmente, a todos os servidores, a oportunidade de participação.

CAPÍTULO VIII – DO ENQUADRAMENTO

Art. 37 - Enquadramento é a passagem do servidor público da condição em que se encontra, para as da presente Lei, nos termos e condições nela exigidas, que se rege por suas disposições e integra-se ao quadro de servidores públicos nela estabelecido, bem como anexos, para todos os efeitos de direito.

Art. 38 - Os atuais ocupantes dos serviços públicos efetivos de ACS e ACE serão enquadrados no Plano de Cargos e remuneração desta lei, sendo posicionados no nível 1, da Tabela de Vencimentos prevista no Anexo III.

Art. 39 - A contagem do lapso temporal previsto para a progressão e promoção dos servidores públicos terá início a partir da data de vigência desta lei.

Art. 40 - Os casos omissos porventura existentes e observados, no momento da efetivação do enquadramento dos servidores, serão decididos pelo Secretário Municipal de Saúde, conforme interpretação e integração das normas vigentes e das Constituições da República e do Estado de Minas Gerais, bem como, das Leis do Município de Itabirito.

CAPÍTULO VIII – DA RESCISÃO UNILATERAL

Art. 41 - A administração pública somente poderá rescindir unilateralmente a relação com o 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. acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- II. necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei nº 9.801, de 14 de junho de 1999;
- III. insuficiência de desempenho, apurada em procedimento administrativo no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em sessenta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para a continuidade da relação de serviço, 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 na hipótese de o servidor não residir na área da comunidade em que atuar ou em função de apresentação de declaração falsa de residência.

TÍTULO III – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42 - A atuação dos servidores públicos de que trata esta lei 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 de Saúde, nos termos de regulamento, observado o estabelecido na Lei Federal nº 11.350/06 e suas alterações.

Art. 43 - A composição das equipes de Saúde da Família, inclusive o número de ACS, será definida em função dos critérios a serem estabelecidos pela Secretaria Municipal de Saúde, levando em consideração indicadores como o índice de vulnerabilidade em saúde, o perfil epidemiológico da área, as características da estrutura etária da população, número de pessoa serem atendidas e outros que vierem a ser definidos em função das políticas públicas de saúde.

Art. 44 - Os valores constantes do Quadro de Tabelas de Vencimento serão periodicamente atualizados, observando a legislação federal vigente, as disponibilidades do Erário Municipal e as condições econômicas reinantes.

Art. 45 - Segundo o critério da Administração Pública Municipal Direta, poderá ser revisto anualmente o quantitativo de cargos ou o dimensionamento da força de trabalho, para vigência pelo período anual seguinte, guardando correlação quantitativa e qualitativa com a natureza, a intensidade e a complexidade das tarefas atribuídas a cada unidade de trabalho da estrutura orgânica.

Art. 46 - O vencimento dos ocupantes de cargos e funções públicas da Administração Pública Municipal Direta dos membros de qualquer dos poderes do município e os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal em espécie do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 47 – Fica reconhecido como de vigência determinada, enquanto permanecer o Programa do Governo Federal, os contratos firmados com os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias aprovados em todos os editais dos processos seletivos para ACS e ACE.

Art. 48 – Fica autorizado o Poder Executivo Municipal a pagar a gratificação por incentivo financeiro da estratégia dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combates a Endemias, no valor de uma remuneração mensal.

§1º O valor será pago na folha de competência setembro do exercício financeiro vigente, obrigatoriamente com recursos oriundos do tesouro municipal como contrapartida



ao programa do Governo Federal, devendo a gratificação ser regulamentada na forma legal.

§2º O inventivo financeiro da estratégia que trata o caput poderá ser pago com recurso de transferência do Governo Federal para o programa de estratégia dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias, desde que haja excesso de arrecadação ou apuração de superávit orçamentário e financeiro.

§3º O incentivo financeiro da estratégia que trata o caput pago com recursos oriundos do tesouro municipal poderá ser cessado caso haja necessidade de redução de custo do quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei nº 9.801, de 14 de junho de 1999.

Art. 49 - São partes integrantes da presente Lei:

- I. Anexo I - Quadro das Classes de Plano de Carreira dos ACS e ACE;
- II. Anexo II – Quadro de Especificação das Classes do Plano de Carreira dos ACS e ACE;
- III. Anexo III – Tabela de Vencimentos do Plano de Carreira dos ACS e ACE.

Art. 50 - As despesas decorrentes desta Lei ocorrerão à conta das dotações vigentes do Orçamento Geral do Município, suplementadas, se necessário for necessário e dentro das normas estabelecidas pela Lei Federal que rege o programa de governo.

Art. 51 - A presente Lei entra **em vigor na data da publicação**.

Art. 52 - Revogam-se todas as disposições em contrário, em especial a integralidade das seguintes leis:

- I. Lei nº 3.321/2019;
- II. Lei nº 3.042/2014;
- III. Lei nº 3.002/2014;
- IV. Lei nº 2.874/2012;
- V. Lei nº 2.621/2007;
- VI. Lei nº 2.577/2007;



VII. Lei nº 3.155/2015.

Prefeitura Municipal de Itabirito, 28 de abril de 2023.

ORLANDO
AMORIM
CALDEIRA:3150
7433620

Assinado de forma
digital por ORLANDO
AMORIM
CALDEIRA:31507433620
Data: 2023.04.28
12:53:35 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL



PREFEITURA
ITABIRITO

Anexo I - Quadro das Classes de Plano de Carreira dos ACS e ACE

Denominação	Escolaridade	Nº de Cargos
Agente Comunitário de Saúde	Ensino Médio Completo	119
Agente de Combate à Endemia	Ensino Médio Completo	35

ANEXO II – Quadro de Especificação das Classes do Plano de Carreira dos ACS e ACE

Denominação: Agente Comunitário de Saúde

Requisitos: Ensino Médio Completo.

Descrição Sumária: Exercer as atividades de prevenção de doenças e de promoção da saúde, a partir dos referenciais da Educação Popular em Saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS que normatizam a saúde preventiva e a atenção básica em saúde, com objetivo de ampliar o acesso da comunidade assistida às ações e aos serviços de informação, de saúde, de promoção social e de proteção da cidadania, sob supervisão do gestor municipal.

Descrição Detalhada:

- Trabalhar com adstrição de indivíduos e famílias em base geográfica definida e cadastrar todas as pessoas de sua área, mantendo os dados atualizados no sistema de informação da Atenção Básica vigente, utilizando-os de forma sistemática, com apoio da equipe, para a análise da situação de saúde, considerando as características sociais, econômicas, culturais, demográficas e epidemiológicas do território, e priorizando as situações a serem acompanhadas no planejamento local;
- Utilizar instrumentos para a coleta de informações que apoiem no diagnóstico demográfico e sociocultural da comunidade;
- Registrar, para fins de planejamento e acompanhamento das ações de saúde, os dados de nascimentos, óbitos, doenças e outros agravos à saúde, garantido o sigilo ético;
- Desenvolver ações que busquem a integração entre a equipe de saúde e a população adscrita à UBS, considerando as características e as finalidades do trabalho de acompanhamento de indivíduos e grupos sociais ou coletividades;
- Informar os usuários sobre as datas e horários de consultas e exames agendados;
- Participar dos processos de regulação a partir da Atenção Básica para acompanhamento das necessidades dos usuários no que diz respeito à agendamentos ou desistências de consultas e exames solicitados;
- Exercer outras atribuições que lhes sejam atribuídas por legislação específica da categoria, ou outra normativa instituída pelo gestor federal, municipal ou do Distrito Federal.
- Realizar diagnóstico demográfico, social, cultural, ambiental, epidemiológico e sanitário do território em que atuam, contribuindo para o processo de territorialização e mapeamento da área de atuação da equipe;
- Desenvolver atividades de promoção da saúde, de prevenção de doenças e agravos, em especial aqueles mais prevalentes no território, e de vigilância em saúde, por meio de visitas domiciliares regulares e de ações educativas individuais e coletivas, na UBS, no domicílio e outros espaços da comunidade, incluindo a investigação epidemiológica de casos suspeitos de doenças e agravos junto a outros profissionais da equipe quando necessário;
- Realizar visitas domiciliares com periodicidade estabelecida no planejamento da equipe e conforme as necessidades de saúde da população, para o monitoramento da situação das famílias e indivíduos do território, com especial atenção às pessoas com agravos e condições que necessitem de maior número de visitas domiciliares;
- Identificar e registrar situações que interfiram no curso das doenças ou que tenham importância epidemiológica relacionada aos fatores ambientais, realizando, quando necessário, bloqueio de transmissão de doenças infecciosas e agravos;
- Orientar a comunidade sobre sintomas, riscos e agentes transmissores de doenças e medidas de prevenção individual e coletiva;



- Identificar casos suspeitos de doenças e agravos, encaminhar os usuários para a unidade de saúde de referência, registrar e comunicar o fato à autoridade de saúde responsável pelo território;
- Informar e mobilizar a comunidade para desenvolver medidas simples de manejo ambiental e outras formas de intervenção no ambiente para o controle de vetores;
- Conhecer o funcionamento das ações e serviços do seu território e orientar as pessoas quanto à utilização dos serviços de saúde disponíveis;
- Estimular a participação da comunidade nas políticas públicas voltadas para a área da saúde;
- Identificar parceiros e recursos na comunidade que possam potencializar ações intersetoriais de relevância para a promoção da qualidade de vida da população, como ações e programas de educação, esporte e lazer, assistência social, entre outros; e
- Exercer outras atribuições que lhes sejam atribuídas por legislação específica da categoria, ou outra normativa instituída pelo gestor federal, municipal ou do Distrito Federal.
- Executar outras tarefas correlatas, conforme necessidade ou a critério de seu superior imediato.

Competências Técnico/Operacionais:

- Agir com ética, bom senso e imparcialidade
- Demonstrar criatividade, prontidão e paciência
- Demonstrar capacidade de interpretação de textos
- Demonstrar capacidade de convencimento
- Evidenciar eloquência verbal
- Dominar expressão escrita da língua portuguesa
- Evidenciar capacidade de síntese
- Trabalhar com autonomia e iniciativa
- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de aprendizagem e investimento no desenvolvimento pessoal e profissional
- Capacidade de análise crítica, autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade
- Liderança e habilidade para conduzir situações problema e tomar decisões de forma assertiva e eficaz
- Visão sistêmica, organização e planejamento

Competências Relacionais:

- Demonstrar tolerância e capacidade de argumentação e negociação
- Evidenciar urbanidade no trato interpessoal
- Manter equilíbrio emocional
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Capacidade de trabalhar em equipe, paciência, flexibilidade, discrição e transparência.

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

Denominação: Agente de Combate a Endemias

Requisitos: Ensino Médio Completo.

Descrição Sumária: Exercer as atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do gestor municipal.

Descrição Detalhada:

- Executar ações de campo para pesquisa entomológica (insetos), malacológica (moluscos) ou coleta de reservatórios de doenças, e ações de controle de doenças utilizando as medidas de controle químico, biológico, manejo ambiental ou ações de manejo integrado de vetores;
- Implementar ações de campo em projetos que visem avaliar novas metodologias de intervenção para prevenção e controle de doenças;
- Realizar cadastramento e atualização da base de imóveis para planejamento e definição de estratégias de prevenção, intervenção e controle de doenças, com atualização dos mapas de reconhecimento geográfico.
- Realizar diagnóstico demográfico, social, cultural, ambiental, epidemiológico e sanitário do território em que atuam, contribuindo para o processo de territorialização e mapeamento da área de atuação da equipe;
- Desenvolver atividades de promoção da saúde, de prevenção de doenças e agravos, em especial aqueles mais prevalentes no território, e de vigilância em saúde, por meio de visitas domiciliares regulares e de ações educativas individuais e coletivas, na UBS, no domicílio e outros espaços da comunidade, incluindo a investigação epidemiológica de casos suspeitos de doenças e agravos junto a outros profissionais da equipe quando necessário;
- Realizar visitas domiciliares com periodicidade estabelecida no planejamento da equipe e conforme as necessidades de saúde da população, para o monitoramento da situação das famílias e indivíduos do território, com especial atenção às pessoas com agravos e condições que necessitem de maior número de visitas domiciliares;
- Identificar e registrar situações que interfiram no curso das doenças ou que tenham importância epidemiológica relacionada aos fatores ambientais, realizando, quando necessário, bloqueio de transmissão de doenças infecciosas e agravos;
- Orientar a comunidade sobre sintomas, riscos e agentes transmissores de doenças e medidas de prevenção individual e coletiva;
- Identificar casos suspeitos de doenças e agravos, encaminhar os usuários para a unidade de saúde de referência, registrar e comunicar o fato à autoridade de saúde responsável pelo território;
- Informar e mobilizar a comunidade para desenvolver medidas simples de manejo ambiental e outras formas de intervenção no ambiente para o controle de vetores;
- Conhecer o funcionamento das ações e serviços do seu território e orientar as pessoas quanto à utilização dos serviços de saúde disponíveis;
- Estimular a participação da comunidade nas políticas públicas voltadas para a área da saúde;
- Identificar parceiros e recursos na comunidade que possam potencializar ações intersetoriais de relevância para a promoção da qualidade de vida da população, como ações e programas de educação, esporte e lazer, assistência social, entre outros; e
- Exercer outras atribuições que lhes sejam atribuídas por legislação específica da categoria, ou outra normativa instituída pelo gestor federal, municipal ou do Distrito Federal.
- Executar outras tarefas correlatas, conforme necessidade ou a critério de seu superior imediato.



Competências Técnico/Operacionais:

- Agir com ética, bom senso e parcialidade.
- Demonstrar criatividade, prontidão e paciência
- Demonstrar capacidade de interpretação de textos
- Demonstrar capacidade de convencimento
- Evidenciar eloquência verbal
- Dominar expressão escrita da língua portuguesa
- Evidenciar capacidade de síntese
- Trabalhar com autonomia e iniciativa
- Capacidade para compreender e lidar com a complexidade de informações exigida para receber e/ou comunicar e compartilhar informações, conhecimentos e mensagens verbais e/ou escritas
- Capacidade de aprendizagem e investimento no desenvolvimento pessoal e profissional
- Capacidade de análise crítica, autoconhecimento, resiliência e adaptabilidade
- Liderança e habilidade para conduzir situações problema e tomar decisões de forma assertiva e eficaz
- Visão sistêmica, organização e planejamento

Competências Relacionais:

- Demonstrar tolerância e capacidade de argumentação e negociação
- Evidenciar urbanidade no trato interpessoal
- Manter equilíbrio emocional
- Capacidade para estabelecer bom relacionamento interpessoal com ética e respeito
- Capacidade de trabalhar em equipe, paciência, flexibilidade, discrição e transparência.

Capacitação: Treinamento Introdutório. Conhecimentos teórico-práticos adquiridos em capacitação dirigidos para a execução de tarefas específicas próprias da área pública e relativas à área de atuação.

Anexo III - Tabela de Vencimentos do Plano de Carreira dos ACS e ACE

Classe	Nível																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Agente Comunitário de Saúde	2.604,00	2.734,20	2.870,91	3.014,46	3.165,18	3.323,44	3.489,61	3.664,09	3.847,29	4.039,66	4.241,64	4.453,72	4.676,41	4.910,23	5.155,74	5.413,53	5.684,21	5.968,42
Agente de Combate à Endemia	2.604,00	2.734,20	2.870,91	3.014,46	3.165,18	3.323,44	3.489,61	3.664,09	3.847,29	4.039,66	4.241,64	4.453,72	4.676,41	4.910,23	5.155,74	5.413,53	5.684,21	5.968,42

LEGENDA	Taxa entre cada nível: 5%
	Progressão: 1 nível (5%)
	Promoção: 2 níveis (10%)



PREFEITURA
ITABIRITO

Itabirito, 28 de abril de 2023.

Ofício nº 167/2023-GP

Assunto: Encaminha Projeto de Lei Substitutivo

Senhor Presidente,

Pelo presente, encaminhamos à análise de V. Exa. e dos nobres Edis, **em regime de urgência**, a fim de ser submetido à deliberação dessa Augusta Câmara Municipal, o Projeto de Lei Substitutivo anexo, que "Dispõe sobre o Plano de Carreira dos ocupantes do serviço público de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate a Endemia na Administração Pública Municipal e dá outras providências".

Senhor Presidente, em face da relevância da matéria tratada nesta proposição, esperamos que essa Egrégia Câmara conceda o seu apoio ao presente Projeto de Lei, apreciando-o e aprovando-o com a maior brevidade possível.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência e, por seu intermédio, aos seus ilustres pares, a expressão do meu elevado apreço e distinta consideração.

Atenciosamente,

ORLANDO AMORIM CALDEIRA:31
507433620

Assinado de forma
digital por ORLANDO
AMORIM
CALDEIRA:3150743362
Data: 2023.04.28
12:50:16 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL

A Sua Excelência o Senhor
ARNALDO PEREIRA DOS SANTOS
Presidente da Câmara Municipal de
ITABIRITO – MG.

RECEBIDO

DATA 02.05.2023 HORA 13:08

30/04
CÂMARA MUNICIPAL DE ITABIRITO



PREFEITURA
ITABIRITO

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Exmo. Sr. Presidente,
Senhores Vereadores,

Pelo presente, encaminho à análise de V. Exa. e dos nobres Edis, a fim de ser submetido à deliberação dessa Augusta Câmara Municipal, o Projeto de Lei Substitutivo anexo, que “Dispõe sobre o *“Dispõe sobre o Plano de Carreira dos ocupantes do serviço público de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate a Endemia na Administração Pública Municipal e dá outras providências”*”

I – Introdução

Desde o início de 2020, a atual Administração Municipal tem desempenhado todos os esforços para cumprir com todo o plano de governo apresentado, principalmente com os compromissos assumidos com os munícipes e servidores públicos municipais.

A necessidade de ampliar a gestão pública para todos, com novas tecnologias, aprimoramentos e ações eficientes e eficazes, para que a prestação dos serviços públicos sejam realizados com ética e com qualidade, faz com que esse governo, RETO - Rápido, Eficiente, Transparente e ONLINE, apresente uma nova realidade para aqueles que estarão servindo a população.

O funcionalismo público é a ferramenta principal para a gestão pública funcionar. Portanto, compete à gestão intensificar a capacitação permanente, buscando: uma política salarial justa; o aprimoramento da gestão estratégica e de pessoas; a implementação de programas de desenvolvimento de líderes com objetivo principal de desenvolver competências gerenciais relacionadas à ética e valores institucionais; à melhoria do ambiente de trabalho e a valorização do trabalho em equipe; a evolução de indicadores de desempenho para atingir as metas propostas pela Administração Municipal, levando em conta as necessidades individuais dos servidores, da Prefeitura Municipal e da sociedade.

Ao longo dos últimos dois anos, com o apoio das Secretarias Municipais, a participação de servidores públicos efetivos do Município de diversas áreas - da saúde, educação, administração, desenvolvimento social, segurança, fiscalização e também da Autarquia SAAE - foi desenvolvido um trabalho, acompanhado pelas assessorias de gestão e jurídica do Município, que levou a elaboração dos Projetos de Lei que compõem o projeto “Reforma Administrativa Municipal”.

Neste período, foi realizado um estudo amplo sobre toda a estrutura administrativa municipal, perpassando pela carreira dos servidores municipais e observando todas as alterações implementadas após a Constituição Federal de 1988. Na oportunidade, foram detectados muitos problemas que mereceram soluções técnicas e atuais, valorizando não só a carreira do servidor, mas tendo um olhar humanizado diante de todos os problemas que foram constatados.

Foram aproximadamente 750 (setecentos e cinquenta) dias de trabalho por parte da Administração para a conclusão do projeto “Reforma Administrativa Municipal”, desmembrando-a em 11 (nove) projetos de lei, a saber:



- Estrutura Organizacional do Município de Itabirito;
- Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
- Estatuto da Guarda Civil Municipal;
- Plano de Cargos e Vencimentos Geral;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Educação Básica;
- Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais da Saúde;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Fiscalização;
- Plano de Cargos e Vencimentos do SAAE;
- Plano de Carreira do Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias;
- Plano de Cargos e Vencimentos da Guarda Civil Municipal;
- Lei do Regime Jurídico da Função Pública dos Conselheiros Tutelares.

É necessário afirmar que a Administração Pública Municipal precisa acompanhar o processo acelerado de mudanças que vêm ocorrendo na sociedade. O Município de Itabirito tem se desenvolvido mais a cada ano que passa e isso altera as necessidades dos municípios, bem como a forma de desempenho dos serviços públicos para melhor atendê-los. Certo é que, diante do desejo de ter um governo eficiente, há a necessidade de modernizar a estrutura administrativa e entender que as necessidades vão se atualizando e se modificando.

Diante da patente necessidade de modernizar os pilares legislativos do Município de Itabirito, a revogação das normas que norteavam a atuação do servidor público municipal passou a ser fundamental, uma vez que o antigo ordenamento que previa esse tema não fornecia a devida segurança jurídica.

Nesse contexto, observou-se que o mercado profissional da iniciativa privada tem atraído os servidores municipais de Itabirito com capacidade técnica a deixarem os seus cargos, pois, muito embora o município de Itabirito seja destaque na Região dos Inconfidentes diante de seus bons salários, os planos de carreira existentes não eram atrativos o suficiente para determinar a permanência dos profissionais como servidores municipais, gerando uma rotatividade prejudicial ao bom exercício das funções públicas.

Além disso, os estudos realizados apontaram no sentido que o município de Itabirito possui um número elevado de servidores públicos efetivos com idade avançada. Em contrapartida, a legislação vigente não traz qualquer expectativa de evolução na carreira para esses servidores, o que pode ocasionar comprometimento na produtividade do serviço público, posto que não há estímulo contraprestacional para eles.

No tocante a capacitação dos servidores públicos municipais, é importante salientar que o município de Itabirito, nos últimos anos, tem se destacado por oferecer cursos de capacitação e aperfeiçoamento ao seu pessoal. A preocupação com o desenvolvimento profissional está lastreada na premissa da essencialidade de investimento do corpo funcional da administração pública. Somente através dela, é possível garantir, com o engajamento do servidor, a oportunidade de crescimento e atualização de todo o sistema público, através da prestação de serviço público de qualidade.

Cabe a Administração Municipal aperfeiçoar o conhecimento e as habilidades buscando melhoria nos resultados na prestação do serviço público, garantindo que seu corpo técnico esteja preparado para as adversidades inerentes ao dia a dia do exercício profissional.



Como dito anteriormente, compete aos servidores públicos desempenhar a atividade administrativa ou prestar serviços à população, estando a qualidade do serviço público relacionada a comparação de expectativas do cidadão com a percepção do serviço entregue. Somente através da capacitação e aperfeiçoamento do servidor público, a Administração Pública Municipal conseguirá com que seu quadro de pessoal esteja sempre atualizado e preparado para prestar o serviço público, de modo a atender a expectativa dos munícipes, destinatário final das atividades exercidas pelo Poder Público.

Além da necessidade de capacitação, é preciso trazer inovações à carreira do servidor público municipal. Ao passo que o projeto para alteração legislativa visa a implementação de um planejamento com finalidade de estabelecer a trajetória do servidor na Administração Pública Municipal, direta e indireta, alguns métodos utilizados pela legislação para evitar a estagnação do servidor devem ser deixados de lado, como é o caso do adicional por tempo de serviço ou quinquênio, como popularmente é conhecido.

No mesmo sentido, foi necessária a readequação das classes de cargos públicos, de modo que as atribuições a serem exercidas atendessem as mudanças tecnológicas, comportamentais e legislativas, além das necessidades do município, sem contudo, perder a essência da função desempenhada por cada um dos servidores ocupantes destas funções.

Com isso, o estudo realizado levou a criação de novas classes que almejam ampliar a melhoria no serviço público trazendo ao quadro de pessoal pessoas com capacidade técnica necessária, bem como a extinção de classes que não apresentam correlação com as necessidades da Administração Municipal.

Ressalta-se que diante da necessidade de reestruturação das classes dos servidores públicos para melhor atender aos munícipes de Itabirito, observou-se também a necessidade de modificação das nomenclaturas de algumas classes, de modo que fosse realizada a equiparação salarial de pessoas que exerciam as mesmas atribuições sobre rubricas diversas, bem como, realizar a diversificação salarial daqueles que recebiam quantias semelhantes sem que exercessem as mesmas atividades.

Certo é que todas as modificações trazidas, principalmente no que tange a valores de vencimentos, objetivam promover a justa remuneração e também a satisfação dos servidores para que assim, exerçam o seu labor de forma produtiva e efetiva.

Com o intuito de deixar um legado para o Município de Itabirito, principalmente para os munícipes, servidores públicos municipais e para as próximas gestões que sucederão no Poder Executivo Municipal, submeto à elevada consideração desta Casa a anexa proposta legislativa, elaborada tendo em conta o trabalho desenvolvido pela atual gestão municipal para valorizar o servidor público municipal e, via de consequência, realizar a melhoria do serviço prestado aos munícipes.

II – Exposição do presente Projeto de Lei

Este Projeto de Lei trata exclusivamente dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, sendo tal exclusividade o meio encontrado pela Administração Pública para melhor abordar as especificidades destes profissionais, em especial para fazer constar da legislação Municipal e gerir o interesse local, em atendimento ao disposto no art. 198, §4º e §5º da Constituição Federal e na Lei Federal nº 11.350, de 05 de outubro de 2006.

Tal nível de atenção e especificidade, demonstra, antes de tudo, o compromisso da atual gestão com os servidores públicos, estes que estão sempre empenhados e possuem papel fundamental para a movimentação da Administração.

A especificidade dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias começa com a sua forma de contratação, que ocorre via processo seletivo público, no qual os profissionais somente poderão ser contratados diretamente pelos Municípios.

Ademais, a legislação federal exige requisitos específicos para ocupar a função pública, o que traz particularidades as funções exercidas, que possui nítida ligação com o Sistema Único de Saúde.

Em alteração legislativa recente, a Lei 13.595, de 05 de janeiro de 2018, reformulou pontos que merecem atenção do Município de Itabirito. O agente comunitário de saúde, com objetivo de ampliar o acesso da comunidade aos serviços de informação, de saúde, promoção social e proteção a cidadania, passou a exercer atividades voltadas para a prevenção de doenças, além da promoção da saúde com referenciais da Educação Popular em Saúde e das diretrizes do Sistema Único de Saúde.

Ainda, a alteração feita na legislação federal passou a prever a necessidade de curso de formação inicial de 40 (quarenta) horas para os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate à Endemia, além da formação em ensino médio completo.

Deste modo, além de adequar a legislação municipal com as alterações legislativas feitas em âmbito federal, o presente projeto de lei vem reconhecer as especificidades do papel daqueles dedicados a atuar na promoção, proteção e prevenção da saúde e de doenças, garantindo o acesso universal dos cidadãos do Município às políticas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos, e às ações e serviços para a promoção, proteção e recuperação da saúde.

O projeto em questão visa ainda regulamentar de forma detalhada e específica o Plano de Carreira do serviço público de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e de Agente de Combate a Endemias (ACE), de modo que o servidor possua conhecimento claro sobre seus direitos e deveres dentro da administração pública municipal, inclusive acerca das suas possibilidades de crescimento.

A valorização daqueles que estão comprometidos em prestar um serviço público de qualidade é fundamental, mantendo firme a missão de estabelecer o elo entre o Poder Público e os munícipes, prestando serviços essenciais e indispensáveis aos cidadãos.

Assim, o presente Plano de Carreira é um instrumento de gestão que foi construído com base na visão de futuro que se planeja para o Município de Itabirito. Sua elaboração foi focada nas competências profissionais necessárias ao alcance dos objetivos estabelecidos no planejamento estratégico da gestão municipal.

A implementação do novo Plano de Carreira contribuirá para o aprimoramento da política de pessoal eficaz, direcionando para os objetivos da administração.

A progressão e promoção tornam-se mecanismos a serem utilizados para influenciar no desempenho, dedicação ao serviço público, nível de formação e qualificação profissional do servidor, de modo a estimulá-lo a permanecer nos Quadros da Administração Municipal e direcioná-lo ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.



Atrelado ao crescimento do serviço público dentro da carreira, é necessário pontuar a relevância das avaliações de desempenho, que obterão um diagnóstico fidedigno das lacunas que necessitam ser preenchida pelos servidores públicos, no tocante às competências necessárias ao exercício de suas atividades a fim de subsidiar ações de desenvolvimento.

Assim, a avaliação de desempenho contribuirá com o desenvolvimento de competências que precisarão ser trabalhadas de forma a criar condições concretas para apoiar as transformações organizacionais planejadas.

É necessário incentivar o servidor público a realizar o seu aperfeiçoamento de modo contínuo, e assim buscar a estruturação das carreiras e, consequentemente, para um bom andamento das tarefas e do desempenho das funções dos servidores.

É um compromisso da atual gestão exaltar quem executa o papel de prestar serviço à sociedade, com qualidade e dedicação. Acredita-se que um servidor qualificado, capacitado e valorizado é a melhor aposta que a sociedade pode fazer para garantir uma gestão pública eficiente e eficaz, favorecendo o trabalho prestado aos munícipes.

Após um trabalho minucioso, apresenta-se alterações na carreira do Agente Comunitário de Saúde (ACS) e do Agente de Combate a Endemias (ACE). O trabalho desenvolvido almejou apresentar uma carreira coesa dentro da administração pública, possibilitando que o seu esforço e dedicação o fizessem ascender nos moldes estipulados no presente projeto de lei e, consequentemente, o serviço público prestado seja sempre de maior qualidade oferecido a população do Município de Itabirito.

Com o advento da Emenda Constitucional 120, de 05 de maio de 2022, que dispõe sobre o piso salarial e outros benefícios concedidos aos agentes comunitários de saúde e de combate às endemias muitos questionamentos têm sido apresentados, principalmente a cerca de ser devido, ou não, o pagamento incentivo por produtividade ou 14º salários aos Agentes Comunitários de Saúde – ACS e aos Agentes de Combate à Endemias – ACE.

Após avaliação técnica a Prefeitura de Itabirito entendeu por revogar a Lei Municipal 3.155/2015 e estabelecer dentro do plano de cargos e vencimentos dos ACS e ACE o que será chamado de gratificação por incentivo financeiro, devidamente regulamentado e com pagamento obrigatoriamente com recursos próprios, evidenciando claramente o que é contrapartida do Poder Público Municipal e trazendo para a Secretaria de Saúde a necessidade de aplicação da 13ª parcela do incentivo financeiro do governo federal a maior clareza do investimento para além da remuneração dos contratados.

III – Os principais pontos do presente Projeto de Lei

O presente projeto de lei almeja a implementação de um novo Plano de Carreira aos Agentes Comunitário de Saúde (ACS) e de Agente de Combate a Endemias (ACE) do município de Itabirito.

O texto da proposta apresente uma linguagem simples e acessível, evitando a utilização de termos jurídicos excessivamente técnicos, com o único objetivo de assegurar a clareza da carreira dos servidores públicos, de modo que eles e a Administração Municipal possam exercer o controle exigido sobre elas.

Diante de todos os benefícios oferecidos, a Administração Municipal evidencia os compromissos com aquele que desempenha o serviço público, de modo a levar ao oferecimento do melhor serviço a população do Município de Itabirito.

Assim, a Administração Municipal continuará exigindo a lealdade à instituição pública, estabelecendo que o servidor continue se dedicando ao serviço e o integral respeito às leis e às instituições; bem como o acatamento às ordens legais de seus superiores e sua fiel execução.

Abaixo, pontuamos as principais modificações trazidas quando comparada com a legislação anterior e que justificam a necessidade de aprovação do presente projeto de lei.

III.1) Criação de um Plano de Carreira aos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e aos Agentes de Combate a Endemias (ACE)

O presente projeto de lei visa a criação de um Plano de Carreira para o Agente Comunitário de Saúde (ACS) e o Agente de Combate a Endemias (ACE), passando a regulamentar a situação funcional dos servidores contratados, de modo a promover a valorização do servidor e a garantia de prestação de serviço de qualidade aos munícipes.

Em razão da existência de especificidades das áreas e atribuições, o projeto de lei reconhece a possibilidade da existência de um Plano de Carreira com tabela de vencimentos própria e específica.

O art. 39 da Constituição Federal exige que os Municípios detenham leis específicas para a criação de cargos, vencimentos e outros temas relacionados à carreira do servidor público dentro da administração municipal.

Ademais, o art. 9º-G, da Lei Federal nº 11.350/2006 passou a prever a necessidade de regulamentação municipal quanto ao plano de carreira dos ACSs e dos ACEs, rogando pela observância de remuneração paritária entre eles, bem como o estabelecimento de critérios de progressão e promoção e meios de avaliação do desempenho, com processos transparentes, periódicos, adequados e objetivos.

Portanto, a existência de um plano de Carreira que seja claro, leva ao servidor a perspectiva de desenvolvimento na carreira, evitando que o servidor se sinta desmotivado ou na redução da rotatividade do serviço público.

O objetivo do plano de cargos é motivar o servidor a buscar novos conhecimentos dentro de sua área profissional, bem como a se dedicar ao efetivo exercício de suas funções.

III.2) Dos conceitos e atenções fixados pelo Plano de Carreira dos ocupantes dos serviços públicos de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate a Endemia:

Um dos grandes objetivos da estruturação do Plano de Carreiras foi elucidar conceitos que se encaixam no cotidiano desses profissionais, facilitando assim a compreensão da lei e a sua aplicação no caso concreto.

Nesse contexto, além de trazer um linguajar simples e contemporâneo, a lei traz em seu corpo conceitos que facilitam ainda mais a utilização do novo plano de carreira, dentre os novos conceitos trazidos no presente projeto de lei, salientamos os conceitos de: Sistema Único de Saúde (SUS) e Educação Popular em Saúde.



Além disso, o projeto de lei trata de definir as atribuições e fixar as atividades típicas dos Agentes Comunitários da Saúde e Agentes de Combate às Endemias, viabilizando assim um maior preparo dos profissionais para que empreendem esforços para a melhor prestação de serviço aos munícipes de Itabirito.

III.3) Avaliação de Desempenho

Ao longo dos últimos anos, o Município de Itabirito encontrou diversas dificuldades para implementar um sistema eficaz para a avaliação de desempenho do seu quadro de pessoal.

Entende-se por eficácia, neste ponto, o objetivo que a administração pública municipal tem em alcançar com a aplicação e percepção dos resultados alcançados com a avaliação de desempenho. Uma avaliação de desempenho bem aplicada é essencial para verificar a performance do servidor em suas atividades, objetivando a contextualização de seus afazeres com os objetivos da Administração.

Somente assim é possível orientar as atividades e garantir que o planejamento seja, de fato, concluído, buscando, através do sistema de controle e monitoramento, identificar os equívocos e causas de morosidade nos processos, a fim de propiciar um melhoramento contínuo do que está sendo desempenhado.

De modo a alcançar os objetivos propostos com a avaliação de desempenho e evitar um resultado maculado, estão sendo propostas algumas mudanças no tocante ao tema.

O primeiro deles é a desvinculação que ocorria com outras classes de servidores públicos entre a progressão e promoção à nota da avaliação de desempenho desenvolvida. Assim, a participação na avaliação torna-se o item para ascensão na carreira.

O segundo ponto é a definição na legislação dos objetivos a serem alcançados com a aplicação da avaliação de desempenho, o que regerá todo o processo de aplicação.

O objetivo da Avaliação de Desempenho posta na proposta legislativa será a obtenção de um diagnóstico autêntico das falhas e omissões que precisam ser preenchidas pelos servidores públicos, no tocante às competências necessárias ao exercício de suas atividades a fim de subsidiar ações de desenvolvimento.

Sendo assim, a Administração buscará com a aplicação da avaliação de desempenho acompanhar e orientar o servidor durante o período de estágio probatório; apurar a aptidão do servidor no desempenho do cargo de provimento efetivo para fins de aquisição de estabilidade; valorizar e reconhecer a eficiência do servidor público; promover a comunicação e interação entre os gestores e suas respectivas equipes com relação aos resultados esperados, estimulando o acompanhamento frequente e o desenvolvimento da cultura do feedback, dentre outros.

Assim, o alvo da avaliação de desempenho será o desenvolvimento de competências que precisam ser trabalhadas de modo a criar condições sólidas para apoiar as transformações organizacionais almejadas.

III.4) Progressão



O presente projeto de lei passará a prever a progressão aos ACSs e ACEs. A Progressão, como definida no texto, será a passagem do nível de vencimento no qual o servidor público esteja posicionado para um nível de vencimento subsequente, considerando o tempo de efetivo exercício no cargo público.

Dentre os requisitos propostos, está a proposta que considera a realização de, no mínimo, duas avaliações de desempenho no interstício de três anos. Como justificado anteriormente, a proposta busca incentivar a participação de todos aqueles que estão à frente do serviço público na avaliação de desempenho, contudo, tentando não haver qualquer interferência que modifique os resultados.

Outro ponto que merece destaque é o percentual de 5% (cinco por cento) aplicado entre o nível que o servidor ocupe com o nível de vencimento subsequente, o que permite um acréscimo financeiro adequado a sua progressão na carreira em razão do tempo de serviço dedicado à Administração.

III.5) Promoção

A proposta legislativa ainda traz a proposta da promoção aos ACS e ACEs. A Promoção, corresponderia à ascensão do nível de vencimento atual do servidor público para os dois níveis seguintes na faixa de vencimento base, em razão da obtenção e comprovação de titulação.

Está sendo prevista a apresentação de 05 (cinco) titulações para a ascensão na carreira, desde que considerada relevante para o trabalho a que o servidor estiver vinculado, e seu conteúdo deve estar diretamente relacionado às atribuições do seu cargo efetivo.

No âmbito da progressão, esta será conquistada por aqueles que estiverem em efetivo exercício e cumprirem os requisitos impostos na lei, no período de 03 (três) anos. Quando cumprido todos os requisitos, os servidores públicos acrescerão 02 (dois) níveis na sua faixa de vencimento, equivalente a 10% (dez por cento).

III.6) Do Quadro de Especificações de Classes

Uma das inclusões propostas neste projeto de lei está na reunião de todos os assuntos referentes às classes abarcadas no texto proposto. Assim, as especificações das classes de ACS e ACE acompanham o texto legal, no Anexo denominado Quadro de Especificações de Classes.

Os Quadros detalharam a denominação das classes, apresentaram os requisitos para o exercício, bem como a descrição sintética e detalhada das atribuições de cada cargo. Ainda, de modo a dar efetividade ao modelo de gestão de pessoal proposto, o quadro de especificação passa a constar as competências relacionais e competências técnico/operacionais.

Esse mecanismo utilizado foi a forma encontrada de facilitar a busca de informações aqueles que possuam interesse, localizando em uma única lei toda a referência pertinente aquela classe pesquisada. Dessa forma, como vem sendo manifestado, todo o trabalho desempenhado na construção do projeto de lei possui como um dos objetivos facilitar o acesso e aplicação da norma, principalmente por aqueles a quem ela é dedicada, neste caso, os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate à Endemia.

III.7) Das Tabelas de Vencimentos

O Anexo dedicado a ela apresenta um novo formato para verificação dos vencimentos e o acompanhamento da carreira de cada classe.

A Tabela de Vencimento presente no novo texto apresenta de forma clara e objetiva a linha horizontal de crescimento de cada classe, compreendendo 18 níveis de vencimentos e seus respectivos valores.

A presente proposta visa cessar confusões que anteriormente ocorria com o modelo adotado pelo Município - símbolos de vencimento - que não deixava claro o valor inicial da carreira das classes, nem como o seu valor final.

Assim, o servidor terá maior clareza dos valores compreendidos e o limite de sua carreira.

III.8) Da entrada em vigor na data da publicação

Em razão de todos os procedimentos previstos na proposta legislativa, o Município precisará se adequar rapidamente para ajustar seus procedimentos para a implementação do futuro instrumento normativo.

Os órgãos da administração municipal precisarão empenhar todos os seus esforços para realizar o estudo pormenorizado de cada servidor lotado na administração de modo a verificar o seu enquadramento e dar seguimento nos procedimentos previstos.

É necessário destacar que atualmente o Município de Itabirito conta com um pouco mais de três mil servidores públicos, bem como que o presente projeto de lei pertence a um pacote de leis que decorreram do Projeto "Reforma Administrativa do Poder Executivo Municipal".

O prazo para a implementação da nova lei é medida necessária para que a Administração possa providenciar a sua implementação.

IV - Conclusão

A medida proposta visa a melhoria qualitativa dos servidores públicos, com a consequente melhoria na carreira dos servidores públicos do Município de Itabirito, de modo que esta Exposição de Motivos sirva para justificar a necessidade de aprovação do texto encaminhado, para imediata aplicação.

Com tais considerações, Senhor Presidente, sobretudo em face da relevância da matéria tratada nesta proposição, espero que essa Egrégia Câmara conceda o seu apoio ao presente projeto de lei, apreciando-o e aprovando-o com a maior brevidade possível.

Na oportunidade, renovo a Vossa Excelência e, por seu intermédio, aos seus ilustres pares, a expressão do meu elevado apreço e distinta consideração.

Atenciosamente,

ORLANDO
AMORIM
CALDEIRA:315074
33620

Assinado de forma digital
por ORLANDO AMORIM
CALDEIRA:31507433620
Data: 2023.04.28
12:51:42 -03'00'

Orlando Amorim Caldeira
PREFEITO MUNICIPAL