



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

ESTADO DE PERNAMBUCO MUNICÍPIO DE PAUDALHO

LEI Nº 1.154 DE 10 DE ABRIL DE 2025

Registrado e Publicado
Em 16.04 de 25
Assinado por
Escriturária

Ementa: "Estabelece o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, com instituição de Carreira Funcional dos Servidores Públicos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias do Município de Paudalho - PE, em consonância com o disposto no artigo 90 da Lei Orgânica Municipal e da outras providências".

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DO PAUDALHO-PE, no uso de suas competências legais, conferidas pela Lei Orgânica Municipal FAZ SABER que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e que SANCIONA a seguinte lei:

Título I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei estabelece o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Agentes Comunitários de Saúde (ACS's) e Agentes de Combates a Endemias (ACE's), lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Paudalho e tem por objetivo a eficácia e a continuidade da Ação Administrativa, a valorização e a profissionalização desses servidores, mediante a adoção das políticas nele previstas.

Parágrafo Único. Além de submeterem-se à Lei Federal de nº 11.350/2006, que se aplica aos ACS's e a de nº 14.536/2023, aplicada aos ACE's, o regime estatutário disposto pelo Regime Jurídico dos Servidores do Município de Paudalho-PE, naquilo que não contrariar esta Lei ou for mais benefício a esses servidores.

Título II

Da Organização

Capítulo I

Dos Conceitos Básicos



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

Art. 2º Considera-se para os fins desta lei:

- I. Servidor Público: é a pessoa legalmente investida em cargo público municipal com atribuições específicas com Regime Estatutário e integrantes da Administração Direta das Autarquias e Fundações Públicas com personalidade de Direito Público.
- II. Cargo Público: criado por lei é o que possui denominação própria, atribuições e funções específicas e estipêndio correspondente, remunerado pelo erário, com carga horária e responsabilidades cometidas nos termos e na forma estabelecidas em lei.
- III. Classe: Subdivisão de um cargo em sentido de carreira, identificado por algarismo romano. Conjunto de cargos iguais quanto à natureza, grau de responsabilidade e complexidade das atribuições.
- IV. Carreira: é o conjunto de classes do cargo hierarquizado, organizados segundo o grau de complexidade, dos pré-requisitos, oferecendo possibilidade aos servidores Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate a Endemias de se desenvolverem funcional e profissionalmente, através da passagem dentro do mesmo cargo a nível hierarquicamente superior, dentro da estrutura de classes, com alteração do nível ou de uma referência para outra, dentro da mesma classe.
- V. Quadro de Pessoal: é o conjunto de cargos integrantes do Poder Executivo Municipal.
- VI. Promoção: desenvolvimento horizontal dos agentes na carreira, vinculado à escolaridade e à capacitação.
- VII. Progressão: passagem do servidor, titular de cargo em caráter efetivo, ao grau subsequente na carreira mediante aprovação em avaliação de desempenho;
- VIII. Interstício: lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate à Endemias se habilitem ao recebimento de benefícios que preveem um tempo mínimo de serviço para sua concessão;
- IX. Vencimento: retribuição pecuniária pelo exercício das funções relativas ao cargo;
- X. Remuneração: somatório do vencimento com os adicionais e indenização a que o servidor fizer jus;
- XI. Lotação é a indicação do órgão em que o Agente deva ter exercício;



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

XII. Avaliação de Desempenho: instrumento que visa acompanhar e analisar o desempenho do servidor durante o exercício das atribuições do cargo.

Art. 3º Integram o Plano de Cargos, Carreiras e vencimentos com Carreira Funcional dos Agentes Comunitários de Saúde e Agente de Combate à Endemias os anexos:

I. Quadro de cargos públicos (quadro permanente): composto pelos cargos classificados por grupo ocupacional, com os seus respectivos quantitativos.

II. As classes e os pré-requisitos.

Parágrafo único. A data base para reajuste dos vencimentos dos cargos de quadro permanente é sempre o mês de março de cada ano.

Art. 4º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate à Endemias tem por objetivo:

- I. Estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico profissional dos servidores;
- II. Criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;
- III. Garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;
- IV. Assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço;
- V. Assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

Título III

Da Carreira do Servidor

Capítulo I

Do Provimento



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

Art. 5º O ingresso na carreira de Agente Comunitário de Saúde e de Agentes de Combate à Endemias se dará mediante Processo Seletivo Público de Provas ou provas e títulos e dá-se na classe e padrão iniciais do cargo, atendidos os requisitos constantes nos anexos desta lei, conforme dispuser o Edital.

Art. 6º Integram o Plano de Carreira e Remuneração dos Agentes Comunitários de Saúde todos os servidores que ocupam o cargo de Agente Comunitário de Saúde e que comprovadamente ingressaram no serviço público por meio de processo seletivo, bem como os Agentes de Combate à Endemias, todos os servidores que ocupam o cargo de Agente de Combate à Endemias e que comprovadamente ingressaram no serviço público por meio de processo seletivo.

Capítulo II **Do Processo Seletivo Público**

Art. 7º A admissão de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate à Endemias deverá ser precedida de processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício da atividade, atendendo aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Parágrafo único. O processo seletivo referido no caput deste artigo poderá ser realizado em uma ou mais fases, incluindo curso de formação, conforme disposições do SUS e do próprio edital.

Art. 8º. Fica vedada a contratação ou terceirização de Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate à Endemias, salvo na hipótese de combate a surtos endêmicos, na forma da lei aplicável, e para atender aos casos de afastamento temporário por mais de três meses de servidores que ocupam o cargo de ACS's e ACE'S, cuja contratação será temporária.

Capítulo III **Da Contratação**



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

Art. 9º A aprovação em processo seletivo público não gera, por si só, o direito à contratação, a qual obedecerá, rigorosamente, a ordem de classificação no processo seletivo público, conforme as condições estabelecidas no edital, e dependerá da necessidade do preenchimento da vaga correspondente.

Capítulo IV

Dos Requisitos e das Atribuições dos Cargos de Agente Comunitário de Saúde e Combate à Endemias

Art. 10 O Agente Comunitário de Saúde tem como atribuição o exercício de 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, distrital, estadual ou federal.

§1º. Para fins desta Lei, entende-se por Educação Popular em Saúde as 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.

§2º. 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

§3º. 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 no 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);
- 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;
- 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;

- V. realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para identificação e acompanhamento:

- a) de situações de risco à família;



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

- 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).

§4º 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.

§5º. 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;



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

- 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.

Art. 11. O Agente de Combate às Endemias são profissionais que desempenham um papel essencial no combate às endemias e na promoção da saúde pública no Brasil. Realizam uma série de atividades importantes, tais como: ações domiciliares, educação em saúde, coleta de dados acerca da incidência de vetores e doenças na área de atuação, apoia às campanhas de saúde, estabelecendo assim um relacionamento de confiança com os moradores, facilitando o acesso às informações e às ações de saúde pública.

§1º No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, são consideradas atividades típicas do Agente de Combate às Endemias, em sua área geográfica de atuação:

- I- Visitas domiciliares: Realizam inspeções em residências, estabelecimentos comerciais e outros locais, identificando e eliminando focos de vetores, como o mosquito *Aedes aegypti*;
- II- Educação em Saúde: Promovem ações educativas, conscientizando a comunidade sobre a importância da prevenção e controle de doenças endêmicas;
- III- Tratamento focal: Aplicam larvicidas e inseticidas nos focos de proliferação de vetores, seguindo normas técnicas e protocolos de segurança;
- IV- Coleta de Dados: Registram informações sobre a incidência de vetores e doenças nas áreas de atuação, contribuindo para o monitoramento epidemiológico;



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

V- Apoio a Campanhas de Saúde: Participam de campanhas de vacinação e outras iniciativas de saúde pública;

IV- Integração com a Comunidade: Estabelecem um relacionamento de confiança com os moradores, facilitando o acesso às informações e às ações de saúde pública.

§2º Os Agentes de Combate às Endemias são profissionais cuja experiência em saúde e ambiente reforçam o princípio da integralidade do cuidado no Sistema Único de Saúde. Portanto sua abordagem deve abranger:

- a) Promoções de ambientes saudáveis;
- b) Identificação de riscos ambientais;
- c) prevenção e recuperação;
- d) Mobilização da comunidade;
- e) Educação sobre comportamentos humanos;
- f) Ações de Campo;
- g) Planejamento estratégico

Art. 12. Deverão ser observadas as ações de segurança e de saúde do trabalhador, notadamente o uso de equipamentos de proteção individual e a realização dos exames de saúde ocupacional, na execução das atividades dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias.

Art. 13. Os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias receberão capacitação em serviço, de forma continuada, gradual e permanente, cujo conteúdo atenderá das prioridades definidas a partir de indicadores de planejamento estabelecidos para cada território de atuação.

Capítulo V

Do Exercício

Art. 14. O Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias deverão preencher os seguintes requisitos para o exercício da atividade:



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

- I. residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público;
- II. ter concluído, com aproveitamento, curso de formação inicial, com carga horária mínima de quarenta horas;
- III. ter concluído o ensino médio.

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

§2º. É vedada a atuação do Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias fora da área geográfica a que se refere o inciso I do caput deste artigo.

§3º. A Secretaria Municipal de Saúde responsável pela execução dos programas relacionados às atividades do Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias compete a definição da área geográfica a que se refere o inciso I do caput deste artigo, devendo:

- I. observar os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde;
- II. considerar a geografia e a demografia da região, com distinção de zonas urbanas e rurais;
- III. flexibilizar o número de famílias e de indivíduos a serem acompanhados, de acordo com as condições de acessibilidade local e de vulnerabilidade da comunidade assistida.

§4º. A área geográfica a que se refere o inciso I do caput deste artigo será alterada quando houver risco à integridade física do Agente Comunitário de Saúde, Agente de Combate às Endemias ou de membro de sua família decorrente de ameaça por parte de membro da comunidade onde reside e atua.

§5º. Caso o Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias adquira casa própria fora da área geográfica de sua atuação, será excepcionado o disposto no



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

inciso I do caput deste artigo e mantida sua vinculação à mesma equipe de saúde da família em que esteja atuando, podendo ser remanejado, na forma de regulamento, para equipe atuante na área onde está localizada a casa adquirida.

Título IV

Do Regime de Trabalho

Capítulo Único

Do Regime Básico

Art. 15. A duração do trabalho normal do servidor público Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, estabelecida em lei ou regulamento, não poderá exceder a 40 (quarenta) horas semanais, com duração de 8 horas diárias, a exceção do previsto no parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único: Nos casos em que se fizer necessário o trabalho em horário extraordinário ao previsto para os servidores Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias, serão recompensados de forma pecuniária, com aplicabilidade do disposto no art.73 da Lei nº 8112-90.

Título V

Da Qualificação Profissional e da Valorização dos Agentes

Capítulo I

Da Capacitação Profissional

Art. 16. Fica instituída como atividade permanente a capacitação dos agentes, através da formação continuada, tendo como objetivos:

- I. criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício do cargo;
- II. capacitar os ACS e ACES para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados;
- III. estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores.



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

Parágrafo único. As ações de capacitação dos servidores serão consolidadas no Programa de Capacitação Profissional.

Art. 17. A capacitação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do atendimento à população, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, realizados em Escola de Governo ou instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários estabelecidos por cada secretaria.

Capítulo II

Da Avaliação Especial de Desempenho

Art. 18. Será realizada anualmente Avaliação Especial de Desempenho a ser elaborada e aplicada pela Secretaria Municipal de Saúde.

Parágrafo único. Serão avaliados:

- I. o cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria para cada órgão pertencente a sua estrutura organizacional;
- II. a qualidade do atendimento à população.

Art. 19. A avaliação obedece aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 20. A coordenação geral da Avaliação Especial de Desempenho é de responsabilidade da Secretaria Municipal de Saúde, que deverá auxiliar a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, fornecendo todo apoio material e técnico, programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

Art. 21. A Avaliação Especial de Desempenho pretende medir a eficiência e a produtividade do servidor, dando-lhe um prospecto de si, sendo para a Administração Pública Municipal um importante instrumento para:

- I. critério orientador para as chefias;
- II. treinamento;
- III. controle e seleção;
- IV. controle de eficiência pessoal;
- V. intensificar o contato entre chefia e servidor, ensejando o aprofundamento das relações interpessoais;
- VI. redução das áreas de atrito;
- VII. cumprir legislação no tocante à Avaliação Especial de Desempenho no estágio probatório do servidor, que ao seu término garantirá a sua estabilidade, nos termos do §4º do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 22. Será nomeada uma Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, composta por cinco membros, sendo um membro indicado pela Associação dos Agentes, um membro indicado pela Associação de Combate às Endemias do Município de Paudalho-PE e, três membros indicados pelo Prefeito Municipal, sob a presidência o Secretário da pasta e Assessorados pela Procuradoria Municipal.

Art. 23. A Comissão terá como funções os seguintes itens:

- §1º. Revisar os boletins de avaliação, adequando-os para melhor atender às necessidades do Município.
- §2º. Revisar o preenchimento dos boletins, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação.
- §3º. Receber relatório parcial ou final.
- §4º. Emitir parecer sobre os resultados das avaliações.
- §5º. Indicar ao Departamento de Recursos Humanos, plano de desenvolvimento completo de Avaliação Especial de Desempenho, programas de treinamento e de acompanhamento sócio funcional com o objetivo de aprimorar o desempenho dos profissionais, melhorando assim a produtividade no Município.



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

§6º. Participar do processo de acompanhamento dos servidores com baixo desempenho.

Art. 24. Os servidores só tomarão conhecimento de suas avaliações depois que as mesmas forem analisadas pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 25. Ficam indicadas para proceder a Avaliação Especial de Desempenho as Chefias Imediatas dos servidores avaliados, e na falta destes a chefia imediata superior.

Parágrafo único. Poderão ser eleitas comissões específicas baseadas em cargos e grupos ocupacionais, dentro dos locais de trabalho, para em conjunto com as chefias imediatas, executarem a avaliação de desempenho dos servidores, com composição de até 3 (três) membros.

Art. 26. Os servidores durante o período de 3 (três) anos de cada avaliação sofrerão as seguintes avaliações:

- I. 3 (três) avaliações:
 - a. Ao completar 12 (doze) meses.
 - b. Ao completar 24 (vinte e quatro) meses.
 - c. Ao completar 36 (trinta e seis) meses.
- II. a última avaliação será realizada dois meses antes do fim do estágio probatório, objetivando relatório final e conclusivo para fins de conhecimento e futuros procedimentos;
- III. cada processo avaliativo pode variar em um e até três meses de diferença.

Art. 27. A Avaliação Especial de Desempenho será processada nas seguintes etapas:

- I. constituição da comissão de Avaliação Especial de Desempenho;
- II. contato com as chefias imediatas e servidores avaliados
- III. avaliação Especial de Desempenho;
- IV. tabulação dos respectivos boletins;



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

- V. prazo de recursos;
- VI. relatório final e entrega dos certificados dos profissionais aprovados no processo de avaliação.

Art. 28. A Avaliação Especial de Desempenho levará em consideração o comportamento do servidor no cumprimento de suas atribuições e deveres funcionais e sua iniciativa na busca de opções para melhorar seu desempenho, permitindo o esclarecimento e a correção de possíveis falhas do servidor.

§1º. As avaliações de desempenho pressupõem a responsabilidade conjunta entre avaliado e avaliadores fundamentando-se no comprometimento mútuo baseado na relação interpessoal.

§2º. Devolvidos os resultados tabulados pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, esta dará conhecimento à chefia imediata, que por sua vez dará ciência ao servidor da nota correspondente a cada avaliação referente ao período avaliado.

§3º. O servidor ao final de cada processo avaliativo, poderá recorrer à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, caso julgue prejudicado quanto às notas constantes do boletim de avaliação.

§4º. O servidor ao ter ciência do teor da avaliação do seu desempenho, assinará o respectivo boletim de avaliação, utilizando o espaço próprio para suas considerações referentes à sua pontuação e respectivo recurso, caso necessário.

§5º. Cada recurso será analisado pela comissão de Avaliação Especial de Desempenho, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis.

Art. 29. Os critérios de todos fatores, deverão obedecer a um padrão de classificação dos comportamentos verificáveis, ficando graduados entre o nível um e o nível seis, a saber:

- a. Nível 1: “Insatisfatório”, quando o servidor em determinado fator, apresentar deficiências inaceitáveis em relação ao fator.
- b. Nível 2: “Franco”, quando o servidor em determinado fator, não cumpre os resultados esperados para o fator.
- c. Nível 3: “Regular”, quando o servidor em determinado fator necessita de correções substanciais com comprometimento dos resultados esperados para o fator.



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

- d. Nível 4: “Bom”, quando o servidor em determinado fator necessita de correções superficiais, sem comprometimento dos resultados esperados para o fator.
- e. Nível 5: “Ótimo”, quando o servidor em determinado fator, se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator.
- f. Nível 6: “Excelente”, quando o servidor em determinado fator, já atingiu o desempenho como ideal para o fator.

Parágrafo único. Os fatores são descritos no boletim de avaliação, será elaborado pela Secretaria Municipal de Saúde, com o objetivo de determinar os vários tipos de comportamentos de cada agrupamento de cargos de servidores.

Art. 30. O boletim de avaliação deverá ser constituído por sete questões relacionadas aos fatores comportamentais e em caso de o servidor não atingir o mínimo necessário em cada avaliação, será considerado “insuficiente”, devendo receber acompanhamento técnico, bem como treinamento, para que seu rendimento seja aprimorado, período no qual será avaliado diretamente pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, em conjunto com sua chefia imediata e auxiliares.

Parágrafo único. Se na avaliação seguinte, o servidor que se encontrar em estágio probatório, não apresentar melhoramento que o eleve no mínimo a um nível acima, será aberto Processo Administrativo, com o objetivo, se for o caso, de efetuar seu desligamento.

Art. 31. A descrição dos fatores de avaliação serão:

- I. assiduidade: serão valorizadas de zero a dezesseis pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, nove pontos para o conceito Bom, doze pontos para o conceito Ótimo e dezesseis pontos para o conceito Excelente;

Parágrafo único. No critério de assiduidade considerar-se-á pontos perdidos por faltas não justificadas, contabilizadas no período de cada avaliação, na seguinte proporção:



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

Número de Faltas Pontos Perdidos Zero 0 De um a cinco 3 De seis a dez 5 Acima de dez 8

II. pontualidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

III. produtividade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

IV. senso de disciplina: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

V. capacidade de iniciativa e cooperação: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VI. capacidade de aprendizado e desenvolvimento: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente;

VII. aspectos observáveis de seu grau de responsabilidade e probidade: serão valorizadas de zero a quatorze pontos, sendo: zero ponto para o conceito Insatisfatório, três pontos para o conceito Fraco, cinco pontos para o conceito Regular, oito pontos para o conceito Bom, onze pontos para o conceito Ótimo e quatorze pontos para o conceito Excelente.

Art. 32. Os relatórios parciais indicarão obrigatoriamente:

a) As medidas de correções necessárias, em especiais as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado, com desempenho insuficiente.



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

b) As deficiências identificadas no desempenho dos servidores, considerando os critérios de avaliação previstos neste decreto.

Art. 33. Caberá à Secretaria Municipal de Saúde a adoção das medidas necessárias para o aprimoramento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente.

Art. 34. A comissão reunir-se-á quantas vezes forem necessárias para a avaliação dos casos de progressão de servidores, onde suas decisões serão por maioria simples e sem necessidade de quórum qualificado.

§1º. a comissão, obrigatoriamente, reunir-se-á pelo menos um vez ao ano de cada ano anteriormente a data base março para análise da progressão funcional vertical e horizontal.

§2º. caso a comissão não se instalar por qualquer motivo, ou mesmo instalada, não cumpra com o cronograma de analisar as avaliações até o prazo limite, conceder-se-á a progressão horizontal aos servidores requerentes que atingirem o tempo necessário para tal mudança de faixa.

§3º. realizada as avaliações, a comissão deverá enviar ao setor competente para incorporação na folha de pagamento da respectiva progressão.

Título VI - Do Desenvolvimento na Carreira

Capítulo I

Da Progressão Vertical

Art. 35. Progressão vertical é a passagem do Servidor Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias de um nível para outro, dentro da classe em que ocupa, com acréscimo de 2% (dois por cento) sobre seus vencimentos, observando as seguintes condições:

- I. Ter cumprido o Estágio probatório
- II. Ter obtido no resultado do boletim de avaliação média igual ou superior a 60 pontos
- III. Não houver sofrido no período pena disciplinar



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

IV. Houver completado três anos de efetivo exercício na referência, período em que não serão admitidas mais de três faltas injustificadas.

§1º A administração concede a progressão horizontal a cada três anos, sempre no mês de março, observadas as condições estabelecidas, nos limites determinados pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

§2º. No ato da sanção do referido Plano de Cargos e Carreiras e vencimentos todos os servidores serão enquadrados no Nível 1 e a progressão vertical será aplicada a todos os servidores.

Capítulo II

Da Progressão Horizontal

Art. 36 Progressão horizontal é a passagem dos servidores Agentes Comunitários de Saúde e Agente de Combate às Endemias de uma classe para outra superior do mesmo cargo efetivo que ocupe, com acréscimo de 10% para quem concluir graduação na área de saúde, em cima de seus vencimentos:

- I. Ter cumprido o estágio probatório
- II. Atender aos requisitos estipulados no anexo desta Lei

Parágrafo único. No ato da sanção do referido Plano de Cargos e Carreiras e vencimentos todos os servidores que estiverem enquadrados na Classe II já perceberão a progressão horizontal.

Art. 37 A progressão funcional deverá ser requerida em até 60 (sessenta) dias anteriores ao mês de março, em que se dá a sua concessão, caso decorra o devido enquadramento do servidor.

Título VII

Da Remuneração



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

Art. 38. Fica fixado o piso salarial inicial das Carreiras de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

§1º O piso salarial profissional nacional dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias é fixado no valor de 2 (dois) salários mínimos.

§2º. O piso salarial de que trata o § 1º deste artigo será reajustado, anualmente, em 1º de janeiro.

Título VIII

Das Vantagens

Art. 39 Além do vencimento, os servidores Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias receberão as seguintes vantagens:

- I. Auxílio Fardamento
- II. Férias
- III. Gratificação Natalina
- IV. Adicional de Insalubridade, em seu grau médio de 20%
- V. Adicional de serviço extraordinário

Parágrafo único. As vantagens serão pagas de acordo com as dotações e atualizações em cada caso.

Título IX

Das Disposições Transitórias

Art. 40. O enquadramento do atual ocupante de cargo, concursado, na sistemática instituída nesta lei, dar-se-á em cargo de atribuições correspondentes, de denominação igual ou equivalente.

Art. 41. A remuneração do servidor é irredutível, mesmo que superior ao vencimento previsto nesta lei.

Título X



PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

Das Disposições Finais

Art. 42. As despesas decorrentes do cumprimento da presente lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual vigente.

Art. 43. A aplicação das progressões não dará direito a recebimento retroativo.

Art. 44 Esta lei entra em vigor a partir de, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete da Prefeita

Paudalho, 10 de abril de 2025.

PAULA FRASSINETTE
WANDERLEY
MARINHO:49722050400 Assinado de forma digital
por PAULA FRASSINETTE
WANDERLEY
MARINHO:49722050400
Paula Frassinette Wanderley Marinho
Prefeita Municipal





PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

ANEXO I

QUANTITATIVO DE CARGOS

Função	Quantidade
Agentes Comunitários de Saúde - ACS	130
Agentes de Combate a Endemias- ACE	40





PREFEITURA MUNICIPAL DO PAUDALHO

Governo Municipal

ANEXO II

CLASSE I: Portador de Ensino Fundamental II / Médio Completo / Técnico, cursado em instituição oficialmente credenciada e autorizada pelo respectivo sistema de ensino;

CLASSE II: Portador de Curso Superior Completo, cursada em instituição autorizada/reconhecida pelo Ministério da Educação.

