ESTADO DE MATO GROSSO
CÂMARA MUNICIPAL DE VÁRZEA GRANDE

LEI COMPLEMENTAR Nº 4.992/2022

Dispõe sobre a estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, do sistema e objetivo municipal de saúde, e dá outras providências.

KALIL SARAT BARACAT DE ARRUDA, Prefeito de Várzea Grande, Estado de Mato Grosso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Municipal Complementar:

CAPÍTULO I
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Art. 1º Reorganiza a estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde - SMS do município de Várzea Grande, com fulcro nos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, isonomia, equidade e resolutividade.

Parágrafo único: A Secretaria Municipal de Saúde é parte integrante do Sistema Único de Saúde - SUS, e tem por missão prover ações e serviços para a atenção integral à saúde da população, com atendimento humanizado e de máxima qualidade, por meio de redes de atenção resolutivas, gestão eficiente dos recursos e desenvolvimento humano.

Art. 2º A estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde objetiva o desenvolvimento sistêmico da política municipal de saúde do município de Várzea Grande consubstanciados com as diretrizes de saúde dos demais entes federados, visando a promoção, a proteção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento, a reabilitação da saúde e a consequente melhoria da qualidade de vida e saúde da população do município de Várzea Grande.

Art. 3º A estrutura organizacional tem como objetivo:

I - melhorar a qualidade da oferta de atenção à saúde da população de Várzea Grande;

II - organizar o fluxo dos usuários;

III - oferecer melhores condições de trabalho aos profissionais de saúde; e

IV - expansão e padronização dos serviços das unidades de saúde, compreendidas aqui todas as unidades da rede assistencial do município:

a) Hospital e Pronto-Socorro;

b) Unidade de Pronto Atendimento - UPA;

c) Unidade Básica de Saúde - UBS;

d) Unidade de Saúde da Família - USF/ESF;

e) Clínica de Atenção Primária à Saúde;

f) Centro de Atenção Psicossocial - CAPS;

g) Ambulatório de Especialidades; e

h) outras unidades de saúde.

Art. 4º O Conselho Municipal de Saúde é parte integrante da organizacional da Secretaria Municipal de Saúde.

CAPÍTULO II
SISTEMA MUNICIPAL DE SAÚDE

Art. 5º O sistema municipal de saúde do município de Várzea Grande tem como eixos norteadores, com seus respectivos componentes e ações estratégicas, o seguinte:

I - Atenção Primária à Saúde - APS;

II - Atenção Secundária de Saúde - AS;

III - Atenção Terciária de Saúde - AT; e

IV - monitoramento e avaliação das ações de saúde desenvolvidas na Rede de Atendimento de Saúde do município de Várzea Grande, compreendidas nos três níveis de atenção.

Seção I
Atenção Primária à Saúde

Art. 6º A Atenção Primária à Saúde estabelece um conjunto de ações de caráter individual ou coletivo, que envolvem a promoção e a proteção da saúde, prevenção dos agravos, o diagnóstico e tratamento, a reabilitação e a melhoria da qualidade de vida da população.

§ 1º A Atenção Primária à Saúde constitui a primeira referência de atendimento e/ou porta de entrada para os outros níveis, sendo responsável pela resolutividade de que demandam a unidade de saúde em quase 80% dos agravos à saúde, executa ações de caráter preventivo e educativo e tratamentos de baixa complexidade, os profissionais que atuam nesta rede possuem formação generalista.

§ 2º Fazem parte da Atenção Primária à Saúde, os programas prioritários definidos pelo Ministério da Saúde e caracterizados com o perfil epidemiológico e sociodemográfico do município e executados na rede assistencial deste nível, denominada rede assistencial da atenção básica e promoção da saúde:

I - Unidades de Saúde da Família – USF;

II - Unidades Básicas de Saúde (compreendidas aqui os Centros de Saúde);

III - Unidades de Saúde ou Serviço de Saúde Bucal; e

IV - Unidades de Saúde do Sistema Prisional e Consultório na Rua.

§ 3º Os programas executados neste nível da rede assistencial de atenção básica e promoção da saúde compreendem:

I - Programa Nacional de Imunização – PNI;

II - Programa de Controle da Hanseníase e Tuberculose;

III - Programa de Controle da Hipertensão Arterial e do Diabetes – HIPERDIA;

IV - Programa de Atenção à Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente;

V - Programa de Saúde do Idoso;

VI - Nutri SUS - Programa de suplementação de micronutrientes;

VII - Programa de Saúde do Homem;

VIII - Programa IST (Infecções Sexualmente Transmissíveis);

IX - Programa Mais Médico;

X - Programa de Saúde nas Escolas – PSE;

XI - Estratégia de Saúde da Família;

XII - Programa de Saúde Bucal (incluso nos três níveis de atenção à saúde) e dentre outros;

XIII - ações estratégicas: Saúde da População Negra, Pessoas com deficiência, Saúde Mental e outros; e

XIV - outros que surgirem com a expansão neste nível.

Art. 7º No nível Atenção Primária a Saúde, além das ações previstas nos programa supracitados, executam procedimentos como: curativos, drenagem, sutura, pré-consulta, pós-consulta, visitas domiciliares, atividades educativas locais e em parcerias com escolas, igrejas e outros segmentos constituídos, bem como outras ações deste nível de atenção.

Seção II
Atenção Secundária à Saúde

Art. 8º A Atenção Secundária à Saúde é caracterizada por desenvolver ações de nível intermediário e/ou secundário de baixa e média complexidade e serve de serviço e/ou unidade de referência para o nível primário, compreende os serviços de Pronto Atendimento e Ambulatório de Especialidades e recursos tecnológicos e de Serviço de Apoio Diagnóstico e Terapêutico – SADT.

§ 1º A Atenção Secundária à Saúde compreende ações e serviços de saúde que visam a atender os problemas e agravos de saúde da população que não são solucionados na Atenção Básica - AB ou APS, através de profissionais especializados nas diversas áreas, através do uso de recursos tecnológicos de apoio diagnóstico e terapêutico para este nível de complexidade.

§ 2º Compõem a Atenção Secundária - AS à Saúde, as Unidades de Saúde:

I - Centro de Especialidades em Saúde - CES;

II - Serviço de Assistência Especializada e Centro de Testagem e Aconselhamento – SAE/CTA;

III - Centro Especializado em Reabilitação CER II;

IV - Centro de Atenção Psicossocial Infanto Juvenil – CAPS I;

V - Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Droga - AD;

VI - Centro de Atenção Psicossocial Transtorno Mental - CAPS II;

VII - Unidade de Pronto Atendimento – UPA Ipase Porte III;

VIII - Unidade de Pronto Atendimento – UPA Cristo Rei Porte I;

IX - Centro de Especialidades Odontológicas – CEO;

X - Equipe Multidisciplinar de Assistência Domiciliar – EMAD; e

XI - outras que surgirem com a expansão neste nível.

Art. 9º Os procedimentos executados neste nível da rede assistencial compreendem: algumas ações dos programas ministeriais previstos na Atenção Básica como: Imunização, *colpocitologia oncótica* - CCO, colposcopia e dentre outros procedimentos ambulatoriais especializados em saúde, ações especializadas em odontologia, procedimentos de imagem e diagnósticos, fisioterapia, terapias especializadas em nível de complexidade baixa e média e anestesia, cirurgias ambulatórias e outros procedimentos entendidos e caracterizados como pequena cirurgia, exames de imagem: raio X, ultrassonografias e dentre outros não listados aqui e que compreendem este nível de complexidade.

Seção III
Atenção Terciária à Saúde

Art. 10. A Atenção Terciária à Saúde é caracterizada pela maior capacidade resolutiva dos casos, ou seja, compreende um serviço de média e alta complexidade de agravos da saúde, nas modalidades de atenção ambulatorial especializada e hospitalar, pronto atendimento destinados ao atendimento adulto e infantil, serviço de observação 24 (vinte e quatro) horas, internação hospitalar nas clinicas previstas neste serviço e dentre outros recursos tecnológicos.

Art. 11. Os profissionais que atuam no nível de complexidade de Atenção Terciária possuem formação em especialidades e atuam com recursos tecnológicos sofisticados e executam procedimentos deste nível de complexidade.

§ 1º Compõe-se a Atenção Terciária à Saúde os serviços de observação e internação, onde são executados serviços de Serviço de Apoio Diagnóstico e Terapêutico - SADT e outros que pertencem a nível de Atenção Terciária não listados nesta Lei.

§ 2º Compõem a Atenção Terciária à Saúde, as unidades de saúde:

I - Hospital e Pronto-Socorro Municipal de Várzea Grande: que compreendem atendimento clínico, cirúrgico e ambulatorial em diversas especialidades em saúde;

II - Anexo Maternidade Francisco Lustosa de Figueiredo – Rede Cegonha; e

III - outras que surgirem com a expansão neste nível de complexidade.

Art. 12. A Secretaria Municipal de Saúde executará ações de educação em saúde nos três níveis de atenção, devendo o ensino constar em calendário anual e nos planejamentos estratégicos, executando-se por meios próprios ou em parceria, abrangendo às atividades educativas realizadas no âmbito coletivo ou individual em todas as unidades da rede assistencial do município de Várzea Grande.

Art. 13. As atividades de formação continuada realizadas pela Secretaria Municipal de Saúde, em caráter individual e coletivo, constituem:

I - palestras;

II - cursos de curta e média duração caracterizados como capacitação e extensão; e

III - cursos de graduação e pós-graduação.

Parágrafo único: Na formação continuada em serviço será implantada residências em serviço ou vinculada às faculdades em todas as áreas da saúde ou áreas vinculadas ao serviço.

Art. 14. As ações da Diretoria de Vigilância em Saúde compreendem atribuições de amplitude diversas que abrangem todos os níveis de atenção à saúde e se fixam em ações voltadas para a prevenção e promoção da saúde, nas áreas da vigilância sanitária, epidemiológica e de vigilância ambiental.

Art. 15. As formas básicas de atendimento na rede assistencial da Secretaria Municipal de Saúde de Várzea Grande serão constituídas por unidades desconcentradas e regionalizadas.

CAPÍTULO III
QUADRO DE PESSOAL

Seção I
Alinhamento Constitucional

Art. 16. Os cargos de carreira serão preenchidos mediante concurso público de provas e/ou provas e títulos, na forma dos incisos I e II, do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Parágrafo único: Em conformidade com o inciso IX, do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por excepcional interesse público, poderá a administração municipal efetuar contratação de profissional necessário as áreas finalísticas de saúde.

Art. 17. Os cargos em comissão e as funções de confiança serão preenchidos em observância do inciso V, do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Art. 18. O exercício de cargo público observará obrigatoriamente o disposto nos incisos XVI e XVII, do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Seção II
Cargos de livre nomeação e função de confiança

Art. 19. Para o exercício de cargos em Comissão na área de Direção Superior, Assessoramento, Administração Sistêmica e Execução Programática na Secretaria Municipal de Saúde, os profissionais deverão possuir o perfil profissional:

I - cargo em comissão de Secretário Municipal de Saúde: formação de nível superior e experiência na gestão pública;

II - cargo em comissão de Subsecretário, Assessor de Gestão, Assessor Técnico, Superintendente e Pregoeiro: formação mínima em nível técnico e experiência em gestão pública, podendo ser comprovada através de diploma de especialização na área da saúde ou comprovada atuação na saúde pública;

III - para os cargos Coordenadores, Assessores e Gerentes dos níveis da Atenção Básica e Atenção Secundária é necessário possuir no mínimo ensino médio completo; e

IV - os responsáveis técnicos dos programas da Atenção Básica deverão ser prioritariamente por profissionais com conhecimentos e habilidades específicas inerentes a profissão.

Parágrafo único: Em situações excepcionais poderão exercer cargo em comissão, constantes neste artigo, profissionais com formação de nível médio, desde que submetidos a avaliação periódica a ser realizada pela Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 20. Competências necessárias para o exercício de Cargo em Comissão na Secretaria Municipal de Saúde:

I - competência técnica: possuir conhecimento e informações adequadas à função a ser exercida na área de atuação;

II - competência comportamental: ter capacidade para a inovação, iniciativa, criatividade, vontade de aprender, flexibilidade a mudanças, consciência da qualidade e implicações éticas do seu trabalho;

III - competências sociais: estabelecer e fomentar bom relacionamento interpessoal e consciência ambiental, trabalhar em equipe gerenciando conflitos e interesses; e

IV - competências organizacionais: saber planejar alinhando as ações ao planejamento estratégico do Poder Executivo Municipal e com as políticas públicas instituídas, projetar, especificar, executar projetos, implementar atividades, promover mudanças tecnológicas, monitorar e avaliar indicadores gerenciais, atuar estrategicamente, visão sistêmica, liderança de equipe, desenvolvimento pessoal, monitoramento e avaliação das ações planejadas, buscar a qualidade e ter compromisso com resultados na administração pública.

Art. 21. O Profissional indicado ao cargo em comissão que não preencher as exigências contidas nesta Lei, não poderá permanecer no cargo em comissão que ocupa, cabendo à autoridade responsável adotar as medidas cabíveis para sua substituição.

§ 1º A critério da administração o notório conhecimento jurídico, contábil, econômico e financeiro ou de administração pública será considerado como relevante no preenchimento dos cargos de livre nomeação e exoneração.

§ 2º O servidor designado para o desempenho de cargo comissionado ou função de confiança terá sua remuneração ajustada de acordo com a Lei que rege a estrutura básica administrativa do poder executivo municipal e a Lei que regulamenta

as diretrizes e normatizações relativas à gestão de cargos em comissão e função de confiança no âmbito do Poder Executivo.

Seção III
Contratos temporários

Art. 22. Os contratos temporários serão assinados com período máximo de 12 (doze) meses.

§1º Os contratos temporários de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde somente poderão ser admitidos mediante justificativa comprobatória da necessidade do órgão, bem como realização do exame admissional e comprovação de capacidade técnica para desempenho de atribuições que a função requer.

§2º O valor do subsídio dos contratos temporários de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde terá seu valor pactuado de acordo com a tabela inicial (classe A, nível 1) de cada carreira, a qual o contrato foi assinado, ou, caso não haja referência em Lei Municipal, pelo valor médio pago pelo Governo do Estado de Mato Grosso e pelas Prefeituras da Baixada Cuiabana.

§3º Somente será realizada contratação por meio de contrato temporário, na falta de candidatos aprovados ou classificados em concurso público vigente.

Art. 23. A capacidade técnica descrita no artigo anterior poderá ser comprovada mediante certificação, experiência profissional, teste seletivo, teste teórico ou teste prático.

Art. 24. Fica criada a Comissão de Análise dos Contratos Temporários de Servidores da Secretaria Municipal de Saúde:

§ 1º A presente comissão deverá se reunir uma ao mês para analisar os contratos temporários de servidores da Secretaria Municipal de Saúde.

§ 2º Compete à Comissão emitir relatório ao Secretário Municipal de Saúde quanto a conveniência para manutenção ou rescisão de contratos de temporários.

§ 3º A Comissão será composta por:

I - 02 (dois) servidores da Secretaria Municipal de Saúde;

II - 01 (um) servidor da Secretaria Municipal de Administração;

III - 01 (um) servidor da Procuradoria-Geral do Município; e

IV - 01 (um) servidor da Controladoria-Geral do Município.

§ 4º O Prefeito Municipal expedirá Decreto regulamentando a Comissão.

§ 5º As nomeações da Comissão serão feitas, após ouvido o Prefeito Municipal, mediante Portaria da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 25. Os servidores designados para a atividade extraordinária da Comissão de Análise dos Contratos Temporários de Servidores da Secretaria Municipal de Saúde, gratificação mensal equivalente a 35 (trinta e cinco) Unidade Padrão Fiscal – UPF.

Art. 26. Será de carácter obrigatório a presença de pelo menos 01 (um) servidor de carreira entre os membros que representaram a Secretaria Municipal de Saúde de Várzea Grande.

Art. 27. O primeiro contrato de um servidor, que nunca teve vínculo com o cargo objeto do contrato, será de 90 (noventa) dias de experiência, devendo a administração promover a avaliação mensal do desempenho do contratado.

Parágrafo único: As avaliações serão analisadas pela Comissão a fim de promover a manutenção do contrato, por período total não superior de até 12 (doze) meses, ou rescisão, em caso de não atingir a pontuação definida pelos critérios que serão elaborados em regulamento próprio.

Art. 28. O contratado temporariamente será avaliado pela Comissão a cada 03 (três) meses, devendo ser analisada:

I - a necessidade de manutenção do contrato;

II - o empenho do servidor, em especial, quanto a pontualidade, produtividade e eficiência; e

III - o comprometimento do servidor com a saúde pública.

Art. 29. Caso o contratado temporário, após avaliação, tenha o seu desempenho declarado negativo, deverá seu contrato ser rescindido imediatamente.

Parágrafo único: Nos contratos temporários deverá constar cláusula de rescisão, a qual terá a informação quanto a possibilidade de rescisão em qualquer

momento, conforme a conveniência da administração pública, sem direito a indenização do período restante do contrato.

CAPÍTULO IV
DESPESA EXTRAORDINÁRIA

Seção I
Bônus Indenizatório de Produção Resolutiva Extraordinária – BIPRE

Art. 30. Fica criado o Bônus Indenizatório de Produção Resolutiva Extraordinária – BIPRE, premiação a ser paga ao servidor municipal em decorrência de produção extraordinária desempenhada, o qual será regulamentado por Decreto Municipal, respeitando o nível de resolução com vinculação direta aos níveis de complexidade, além das ações desempenhadas por cada especialidade.

§1º O BIPRE terá remuneração compensatória por período especificado, preestabelecidos aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde, conforme planejamento anual, com atuação em função de acentuada relevância social, condicionada a apresentação de relatório de resultados ao final de cada período.

§2º O BIPRE será ofertado aos servidores de carreira ou contratados temporariamente, com a observância às funções que objetivamente possibilite o alcance da produção resolutiva devidamente comprovada e atestada.

§3º Terão direito ao pagamento do BIPRE servidores de carreira que desempenhe função compatível ao parágrafo segundo deste artigo, previamente designados por Portaria.

§4º Terão direito ao pagamento do BIPRE servidores contratados temporariamente com função preestabelecida no contrato de origem compatível ao parágrafo segundo deste artigo.

Art. 31. Às unidades de saúde e às funções que não tiverem atingido as metas preestabelecidas, ou que não tenham metas preestabelecidas, não terão direito ao recebimento do BIPRE.

Art. 32. Os critérios objetivos e norteadores que definirão as funções que terão direito a conquistar a premiação denominado BIPRE serão definidos pelo

planejamento estratégico que obrigatoriamente definirá as metas e produção mínima de cada área das unidades que fará parte do Decreto Municipal regulamentador com condição *sine gua non*, limitado ao percentual máximo de 75% da remuneração do servidor.

§1º Cada unidade de saúde terá metas definidas por área, com objetivo vinculatório a aferição da produção resolutiva que servirá como parâmetro para concessão do bônus aos servidores.

§2º Na rede terciária, a produção resolutiva será atestada pelo responsável técnico de cada área, com ciência dos Diretores Clínico, Técnico e Administrativo, conforme regulamentação por Decreto Municipal.

§3º Na rede primária e secundária, a produção resolutiva será atestada pelo responsável técnico de cada área, com ciência do superintendente, conforme regulamentação por Decreto Municipal.

Art. 33. Os setores administrativos, a nível central da Secretaria Municipal de Saúde, serão atestados pelos coordenadores, com ciência de cada superintendente competente, conforme regulamentação em Decreto Municipal.

Seção II
Adicional Indenizatório de Incentivo – AII

Art. 34. Fica criado o Adicional Indenizatório de Incentivo - AII aos profissionais da Secretaria Municipal de Saúde que cumpram a carga horária nos fins de semana e feriados, em regime de plantão ordinário, exceto os plantões compensatório realizados com a finalidade de completar a carga horária.

§1º Fica limitado o adicional ao percentual de até 50% da média atribuída ao valor de plantão (média extraída pelo número de plantões mensal produzidos pelo valor do salário-base).

§2º Será regulamentado por Decreto Municipal, tabela vinculatória com a definição de percentual do AII, respeitando os níveis e categorias.

§3º Fica permitido permuta nos plantões entre os profissionais da rede limitado ao número de 02 (dois) plantões mensais.

Seção III
Adicional Indenizatório de Especialidade Médica – AIEM

Art. 35. Fica criada o Adicional Indenizatório de Especialidade Médica – AIEM com aferimento regulatório vinculado à demanda e tipicidade para cada especialidade de difícil contratação e escassez de profissional médico, além da aferição da produtividade e resultados.

Art. 36. Os profissionais com comprovada especialização no desempenho da atividade de médico visitador e com função de alta relevância e complexidade, a serem definidas por Decreto Municipal, realizarão plantão conforme escala preestabelecida, para fazer jus ao AIEM, limitado o adicional ao percentual de 50% da média atribuída ao valor de plantão ordinário, exceto os plantões compensatórios realizados com a finalidade de complementar a carga horaria.

Parágrafo único: Nos casos de cumprimento de carga horaria não definida por escala fica estabelecido como referencia o numero de horas definidas pelo contrato originário para fazer jus ao AIEM, limitado o adicional ao percentual de 50% do valor hora.

Seção IV
BIPRE, AII e AIEM

Art. 37. O BIPRE, AII e AIEM não possuem natureza salarial, portanto não é incorporável a remuneração base de qualquer servidor, sendo que o beneficio somente será concedido aqueles que estejam lotados na Secretaria Municipal de Saúde, quando no cumprimento de metas e ações de interesse público, com exceção aos servidores comissionados.

Art. 38. O BIPRE, AII e AIEM presentes neste capítulo terão a finalidade de garantir maior produtividade, qualidade, eficiência e eficácia na prestação do serviço público de saúde direcionados aos usuários do Sistema Único de Saúde – SUS de Várzea Grande, de forma compensatória, sempre comprovada o ganho social quando superada as metas preestabelecida.

Art. 39. A condição para a concessão do BIPRE, AII e AIEM deverão sempre obedecer aos critérios objetivos preestabelecidos por essa Lei e por Decreto Municipal regulamentador.

Art. 40. O BIPRE, AII e AIE será destinado aos servidores públicos efetivos, efetivados e/ou contratados que estejam lotados e em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Saúde de Várzea Grande, mediante justificativa e a complexidade das atividades desempenhadas.

Art. 41. Para a concessão do BIPRE, AII e AIEM deverá ser observado:

I - integral cumprimento da jornada de trabalho, comprovada via sistema eletrônico de ponto; e

II - cumprimento das normas funcionais determinadas pela Lei Municipal Complementar nº 1.164/1991, a qual dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Pública observando ao art. 126, a saber:

a) exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo público;

b) ser leal às instituições a que servir;

c) observar as normas legais e regulamentares;

d) cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

e) atender com presteza e celeridade: ao público em geral, prestando às informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo, bem como à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal e às requisições do Poder Legislativo e para a defesa da Fazenda Pública;

f) levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo público;

g) zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

h) guardar sigilo sobre assunto da repartição;

i) manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

j) ser assíduo e pontual ao serviço;

k) tratar com urbanidade toda e qualquer pessoa; e

l) representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

III - o comparecimento em reuniões previamente agendadas, quando convocado para participar;

IV - não ter sido penalizado com qualquer uma das espécies de sanções disciplinares previstas no art. 137, da Lei Municipal Complementar nº 1.164/1991.

V - respeitar os horários designados em plantões e escalas previamente determinadas pelo chefe imediato;

VI - o preenchimento adequado dos termos, formulários e documentos clínico-hospitalares inerente aos cargos públicos desempenhados pelo servidor público;

VII - a comprovação de produtividade inerente ao cargo público desempenhado pelo servidor; e

VIII - respeitar os preceitos técnicos de substituição e troca de plantão dos servidores lotados em unidades de Pronto Atendimento, Urgência e Emergência, Ambulatória e no Hospital e Pronto-Socorro Municipal de Várzea Grande que funcionem em regime de plantão.

Parágrafo único: Quando verificado o descumprimento destas condições, caberá ao chefe imediato do servidor público encaminhar uma Comunicação Interna - CI à Coordenadoria de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Saúde de Várzea Grande que comunicará o Secretário Municipal de Saúde para que sejam tomadas providências imediatas.

Art. 42. Não fará jus ao recebimento do BIPRE, AII e AIEM o servidor público que esteja:

I - em gozo de férias anuais;

II - em gozo de licença-capacitação usufruído a título de licença prêmio;

III - em gozo das licenças sem ônus e das licenças com ônus;

IV - em gozo de licença médica e/ou saúde, quando ultrapassar o limite de 06 (seis) dias de atestado num único mês;

V - cedido a outro órgão público, entidade ou poderes constituídos, tal como para outra repartição desta administração pública direta municipal; ou

VI - quando participar de mais de 01 (um) Congresso referente ao tema de sua área de atuação.

Art. 43. O BIPRE, AII e AIEM será pago em conformidade com o intuito da paridade, proporcionalidade e uniformidade no pagamento da respectiva indenização, observando-se os limites presentes neste Lei Municipal e os quadros de desempenho a ser definido por Decreto Municipal.

Art. 44. Em caso de férias fracionadas de até 15 (quinze) dias, o servidor deixará de receber 50% (cinquenta) por cento, sendo que acima de 15 (quinze) dias ele perderá todo o valor.

Art. 45. O servidor que não comparecer ou abandonar o plantão para qual está designado, ou ainda, que aderir a eventual paralisação que vier a ser julgada ilegal por órgão componente, terá o pagamento do BIPRE, AII e AIEM desabilitado, deixando de receber a compensação financeira.

Art. 46. O pagamento do BIPRE, AII e AIEM, individual ou cumulados, não poderão ultrapassar o total de 75% da remuneração percebida pelo servidor público.

Art. 47. Com fulcro nos princípios da resolutividade e da meritocracia, a concessão do Bipre e adicionais serão discricionários à gestão pública, com responsabilidade entre os gestores, observância hierárquica e consideração a relevância das atribuições inerentes a cada função que deverá constar explicitamente no termo oficial de contratação.

Parágrafo único: A Discricionariedade da administração em definir quais as funções que terão direito ao Bipre produzem responsabilidade com zelo ao erário público, de outro norte, não gera direito de requerer indenização por produção resolutiva aos servidores que por ventura não receberam o bônus pela mesma discricionaridade e responsabilidade da administração.

CAPÍTULO V
RETRIBUIÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA – RT

Art. 48. Fica criada retribuição por responsabilidade técnica, de forma indenizatória, para servidores que assumirem a responsabilidade técnica nas unidades de saúde.

Art. 49. A RT terá valor próprio, conforme regulamentação a ser definida por Decreto Municipal.

Paragrafo único: fica revogado o anexo XVII, da Lei Municipal Complementar nº. 4.083/2015.

Art. 50. É vedado o recebimento de horas extras pelo servidor que optar e aceitar a incumbência da responsabilidade técnica.

CAPÍTULO VI
PLANTÕES EXTRAS

Art. 51. Os plantões extras terão valores fixados com fulcro no que tange a Legislação pertinentes para cada categoria.

Art. 52. Havendo a necessidade de a administração municipal contratar plantões extras para cobrir ausência de profissional, em decorrência de falta ou abandono de plantão, será ofertado ao servidor ausente a oportunidade de compensar a falta ou abandono de plantão com plantão extra não remunerado.

Paragrafo único: Em caso de reincidência do não cumprimento de plantão, justificado ou não com atestado médico, será descontado dos proventos do servidor faltoso o valor integral pago a outro servidor que realizar plantão extra para cobertura.

CAPÍTULO VII
REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO

Art. 53. Para todas as categorias de servidores, o registro de frequência é medida obrigatória, como meio de aferir o comparecimento ao trabalho, o qual será realizado através de relógio ponto eletrônico.

Art. 54. Em caso de faltas, serão permitidos os seguintes descontos:

I - até 05 (cinco) dias de faltas injustificadas no mês: o servidor terá descontado os dias não trabalhados e também perderá a proporcionalidade do bônus e adicionais de produtividade dos dias não trabalhados; ou

II - acima de 05 (cinco) dias de faltas injustificadas no mês: o servidor terá descontado os dias não trabalhados e perderá a integralidade de qualquer verba extraordinária.

CAPÍTULO VIII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 55. A saúde pública promoverá em sua estrutura organizacional medidas resolutivas de escalonamento com calendário previsto até 31/12/2025, sendo:

I - até 31/12/2022: o número de contratados não poderá ultrapassar a 80% do total de servidores de carreira;

II - até 31/12/2023: o número de contratados não poderá ultrapassar a 70% do total de servidores de carreira;

III - até 31/12/2024: o número de contratados não poderá ultrapassar a 60% do total de servidores de carreira; e

IV - até 31/12/2025: o número de contratados não poderá ultrapassar a 50% do total de servidores de carreira.

Parágrafo único: Este artigo não se aplica em caso de calamidade pública ou emergência em saúde.

Art. 56. As medidas resolutivas a serem adotadas para atingir as metas serão definidas através de Decreto Municipal.

Art. 57. As despesas decorrentes desta Lei correrão a conta de dotação orçamentária própria consigna na Lei Orçamentária Anual – LOA e nos recursos advindos do repasse obrigatório de outras esferas de governo e ainda de convênio celebrados.

Art. 58. O Poder Executivo Municipal regulamentará esta Lei, quando necessária, por meio de Decreto Municipal.

Art. 59. Revogam-se as Leis Municipais Complementares ns. 3.723/2012, 3.772/2012 e 4.434/2019.

Art. 60. Esta Lei Municipal Complementar entra em vigor na data da sua publicação.

Praça Três Poderes, Paço Municipal "Couto Magalhães", Várzea Grande, 18 de outubro de 2022.

KALIL SARAT BARACAT DE ARRUDA
Prefeito Municipal

o provimento da função pública de gestor na Rede Pública Municipal de Ensino União do Sul-MT, designada pela Portaria nº 233/2022 de 16/11/22, neste ato representada pela Presidente e Membros, abaixo subscritos, no uso de suas atribuições legais e regulamentares; e,

Considerando, a realização das provas teóricas do Processo Seletivo Simplificado nº. 01/2022;

Considerando a publicação, através do Edital Complementar Nº 04 ao Edital de Processo Seletivo nº 01/2022, do resultado preliminar dos

Ao final, diante do acima exposto;

CONCLUÍMOS que: o trabalho da Comissão de Teste Seletivo da Prefeitura Municipal de União do Sul MT - Edital nº. 01/2022 chega ao final;

PORTANTO, Apresentamos em lista anexa a este Edital (Anexo Único), relação por ordem de classificação de aprovados, o resultado final obtido pela candidata ao Processo Seletivo Simplificado de Seleção de Diretor referente ao Edital de Processo Seletivo Simplificado Nº. 01/2022.

União do Sul, 30 de novembro de 2022.

COMISSÃO DE TESTE SELETIVO:

SUSAMAR GRISA

Presidente da Comissão do Teste Seletivo

CLAUDIOMIRO JACINTO DE QUEIROZ

Prefeito Municipal

PREFEITURA MUNICIPAL DE VALE DE SÃO DOMINGOS

AVISO DE RESULTADO PREGÃO PRESENCIAL 22/2022

A prefeitura Municipal de Vale de São Domingos – MT, com sede na Avenida Tancredo Neves, nº 88, Centro. Torna público para conhecimento dos interessados o **resultado** das seguintes licitações nos termos da Lei 8666/93 e alterações posteriores e Lei 10520: MODALIDADE: Pregão Presencial Registro de Preço 22/2022, com objetivo "REGISTRO DE PREÇOS PARA FUTURA E EVENTUAL AQUISIÇÃO DE FRALDAS GERIÁTRICAS, PARA ATENDER A SECRETARIA DE SAUDE DE VALE DE SÃO DOMINGOS-MT.". Teve como "VENCEDORES", as empresas ÚNICO SUPERMERCADO LTDA, inscrito no CNPJ: 09.508.576/0001-39, vencedor do item 4 no valor global de R$ 3.735,00, a empresa DENTAL MIX COMERCIO DE PRODUTOS ODONTOLOGICOS LTDA-EPP, inscrito no CNPJ: 14.890.803/0001-73, vencedor dos itens 1, 2 e 3 no valor global de R$ 27.600,00 Vale de São Domingos – MT, 30 de novembro de 2022. EDINALDO FERREIRA DE SANTANA pregoeiro.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VÁRZEA GRANDE

DECRETO Nº 55 DE 29 DE NOVEMBRO DE 2022.

Dispõe sobre a prorrogação do mutirão da negociação fiscalde 2022, e dá outras providências.

KALIL SARAT BARACAT DE ARRUDA, Prefeito do Município de Várzea Grande, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 69, incisos VI, da Lei Orgânica do Município; e

CONSIDERANDO o disposto nosarts. 1º e 21, da Lei Municipal Complementar nº 4.986/2022, que dispõe sobre a negociação e o parcelamento de débitos tributários no mutirão da negociação fiscal do ano de 2022 e dá outras providências.

DECRETA:

Art. 1º Fica prorrogado o prazo do mutirão de negociação fiscal de 2022 até **28/12/2022.**

Art. 2º Este Decreto Municipal entra em vigor na data de sua publicação, aplicando-se os seus efeitos a partir de 1º de dezembro de 2022.

Paço Municipal Couto Magalhães, Praça dos Três Poderes em Várzea Grande – MT, 29de novembro de 2022.

KALIL SARAT BARACAT DE ARRUDA

Prefeito Municipal

LEI COMPLEMENTAR Nº 4.992/2022

Dispõe sobre a estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde, do sistema e objetivo municipal de saúde, e dá outras providências.

KALIL SARAT BARACAT DE ARRUDA, Prefeito de Várzea Grande, Estado de Mato Grosso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Municipal Complementar:

CAPÍTULO I

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Art. 1ºReorganiza aestrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde - SMS do município de Várzea Grande, com fulcro nos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, isonomia, equidade e resolutividade.

Parágrafo único: A Secretaria Municipal de Saúde é parte integrante do Sistema Único de Saúde- SUS, e tem por missão prover ações e serviços para a atenção integral à saúde da população, com atendimento humanizado e de máxima qualidade, por meio de redes de atenção resolutivas, gestão eficiente dos recursos e desenvolvimento humano.

Art. 2º A estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Saúde objetiva o desenvolvimento sistêmico da política municipal de saúde do município de Várzea Grande consubstanciados com as diretrizes de saúde dos demais entes federados, visando a promoção, a proteção da saúde, a prevenção de agravos, o diagnóstico, o tratamento, a reabilitação da saúde e a consequente melhoria da qualidade de vida e saúde da população do município de Várzea Grande.

Art. 3º A estrutura organizacional tem como objetivo:

I - melhorar a qualidade da oferta de atenção à saúde da população de Várzea Grande;

II - organizar o fluxo dos usuários;

III - oferecer melhores condições de trabalho aos profissionais de saúde; e

IV - expansão e padronização dos serviços das unidades de saúde, compreendidas aqui todas as unidades da rede assistencial do município:

a) Hospital e Pronto-Socorro;

b) Unidade de Pronto Atendimento - UPA;

c) Unidade Básica de Saúde - UBS;

d) Unidade de Saúde da Família - USF/ESF;

e) Clínicade Atenção Primária à Saúde;

f) Centro de Atenção Psicossocial - CAPS;

g) Ambulatório de Especialidades;e

h) outras unidades de saúde.

Art. 4ºO Conselho Municipal de Saúde é parte integrante da organizacional da Secretaria Municipal de Saúde.

CAPÍTULO II

SISTEMA MUNICIPAL DE SAÚDE

Art. 5º O sistema municipal de saúde do município de Várzea Grande tem como eixos norteadores, com seus respectivos componentes e ações estratégicas, o seguinte:

I - Atenção Primária à Saúde - APS;

II - Atenção Secundária de Saúde- AS;

III - Atenção Terciária de Saúde- AT; e

IV - monitoramento e avaliação das ações de saúde desenvolvidas na Rede de Atendimento de Saúde do município de Várzea Grande, compreendidas nos três níveis de atenção.

Seção I

Atenção Primária à Saúde

Art. 6° A Atenção Primária à Saúde estabelece um conjunto de ações de caráter individual ou coletivo, que envolvem a promoção e a proteção da saúde, prevenção dos agravos, o diagnóstico e tratamento, a reabilitação e a melhoria da qualidade de vida da população.

§ 1° A Atenção Primária à Saúde constitui a primeira referência de atendimento e/ou porta de entrada para os outros níveis, sendo responsável pela resolutividade de que demandam a unidade de saúde em quase 80% dos agravos à saúde, executa ações de caráter preventivo e educativo e tratamentos de baixa complexidade, os profissionais que atuam nesta rede possuem formação generalista.

§ 2° Fazem parte da Atenção Primária à Saúde, os programas prioritários definidos pelo Ministério da Saúde e caracterizados com o perfil epidemiológico e sociodemográfico do município e executados na rede assistencial deste nível, denominada rede assistencial da atenção básica e promoção da saúde:

I - Unidades de Saúde da Família – USF;

II - Unidades Básicas de Saúde (compreendidas aqui os Centros de Saúde);

III - Unidades de Saúde ou Serviço de Saúde Bucal;e

IV -Unidades de Saúde do Sistema Prisional e Consultório na Rua.

§ 3° Os programas executados neste nível da rede assistencial de atenção básica e promoção da saúde compreendem:

I - Programa Nacional de Imunização – PNI;

II - Programa de Controle da Hanseníase e Tuberculose;

III - Programa de Controle da Hipertensão Arterial e do Diabetes – HIPERDIA; IV- Programa de Atenção à Saúde da Mulher, da Criança e do Adolescente;

V - Programa de Saúde do Idoso;

VI-Nutri SUS - Programa de suplementação de micronutrientes;

VII - Programa de Saúde do Homem;

VIII - Programa IST (Infecções Sexualmente Transmissíveis);

IX- Programa Mais Médico;

X - Programa de Saúde nas Escolas – PSE;

XI-Estratégia de Saúde da Família;

XII - Programa de Saúde Bucal (incluso nos três níveis de atenção à saúde) e dentre outros;

XIII- ações estratégicas:Saúde da População Negra, Pessoas com deficiência, Saúde Mental e outros; e

XIV - outros que surgirem com a expansão neste nível.

Art. 7° No nível Atenção Primária a Saúde, além das ações previstas nos programa supracitados, executam procedimentos como: curativos, drenagem, sutura,pré-consulta, pós-consulta, visitas domiciliares, atividades educativas locais e em parcerias com escolas, igrejas e outros segmentos constituídos, bem como outras ações deste nível de atenção.

Seção II

Atenção Secundária à Saúde

Art. 8° A Atenção Secundária à Saúde é caracterizada por desenvolver ações de nível intermediário e/ou secundário de baixa e média complexidade e serve de serviço e/ou unidade de referência para o nível primário, compreende os serviços de Pronto Atendimento e Ambulatório de Especialidades e recursos tecnológicos e de Serviço de Apoio Diagnóstico e Terapêutico – SADT.

§ 1° A Atenção Secundária à Saúde compreende ações e serviços de saúde que visam a atender os problemas e agravos de saúde da população que não são solucionados na Atenção Básica - AB ou APS, através de profissionais especializados nas diversas áreas, através do uso de recursos tecnológicos de apoio diagnóstico e terapêutico para este nível de complexidade.

§ 2° Compõem a Atenção Secundária - AS à Saúde, as Unidades de Saúde:

I -Centro de Especialidades em Saúde- CES;

II- Serviço de Assistência Especializada e Centro de Testagem e Aconselhamento – SAE/CTA;

III - Centro Especializado em Reabilitação CER II;

IV - Centro de Atenção Psicossocial Infanto Juvenil – CAPSI;

V- Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Droga - AD;

VI- Centro de Atenção Psicossocial Transtorno Mental -CAPSII;

VII- Unidade de Pronto Atendimento – UPA Ipase Porte III;

VIII- Unidade de Pronto Atendimento – UPA Cristo Rei Porte I;

IX - Centro de Especialidades Odontológicas – CEO;

X- Equipe Multidisciplinar de Assistência Domiciliar – EMAD; e

XI-outras que surgirem com a expansão neste nível.

Art. 9°Os procedimentosexecutados neste nível da rede assistencial compreendem: algumas ações dos programas ministeriais previstos na Atenção Básica como: Imunização, *colpocitologia oncótica* - CCO, colposcopia e dentre outros procedimentos ambulatoriais especializados em saúde, ações especializadas em odontologia, procedimentos de imagem e diagnósticos, fisioterapia, terapias especializadas em nível de complexidade baixa e média e anestesia, cirurgias ambulatórias e outros procedimentos entendidos e caracterizados como pequena cirurgia, exames de imagem: raio X, ultrassonografias e dentre outros não listados aqui e que compreendem este nível de complexidade.

Seção III

Atenção Terciária à Saúde

Art. 10. A Atenção Terciária à Saúde é caracterizada pela maior capacidade resolutiva dos casos, ou seja, compreende um serviço de média e alta complexidade de agravos da saúde, nas modalidades de atenção ambulatorial especializada e hospitalar, pronto atendimento destinados ao atendimento adulto e infantil, serviço de observação 24 (vinte e quatro) horas, internação hospitalar nas clinicas previstas neste serviço e dentre outros recursos tecnológicos.

Art. 11. Os profissionais que atuam no nível de complexidade de Atenção Terciária possuem formação em especialidades e atuam com recursos tecnológicos sofisticados e executam procedimentos deste nível de complexidade.

§ 1° Compõe-se a Atenção Terciária à Saúde os serviços de observação e internação, onde são executados serviços de Serviço de Apoio Diagnóstico e Terapêutico - SADT e outros que pertencem a nível de Atenção Terciária não listados nesta Lei.

§ 2° Compõem a Atenção Terciária à Saúde, as unidades de saúde:

I -Hospital e Pronto-Socorro Municipal de Várzea Grande: que compreendem atendimento clínico, cirúrgico e ambulatorial em diversas especialidades em saúde;

II -Anexo Maternidade Francisco Lustosa de Figueiredo – Rede Cegonha; e

III -outras que surgirem com a expansão neste nível de complexidade.

Art. 12. A Secretaria Municipal de Saúde executará ações de educação em saúde nos três níveis de atenção, devendo o ensino constar em calendário anual enos planejamentosestratégicos, executandosepor meios próprios ou em parceria, abrangendo às atividades educativas realizadas no âmbito coletivo ou individual em todas as unidades da rede assistencial do município de Várzea Grande.

Art. 13. As atividades de formação continuada realizadas pela Secretaria Municipal de Saúde, em caráter individual e coletivo, constituem:

I - palestras;

II - cursos de curta e média duração caracterizados como capacitação e extensão; e

III - cursos de graduação e pós-graduação.

Parágrafo único: Na formação continuada em serviço será implantada residências em serviço ou vinculada às faculdades em todas as áreas da saúde ou áreas vinculadas ao serviço.

Art. 14. As ações da Diretoria de Vigilância em Saúde compreendem atribuições de amplitude diversas que abrangem todos os níveis de atenção à saúde e se fixam em ações voltadas para a prevenção e promoção da saúde, nas áreas da vigilância sanitária, epidemiológica e de vigilância ambiental.

Art. 15. As formas básicas de atendimento na rede assistencial da Secretaria Municipal de Saúde de Várzea Grande serão constituídas por unidades desconcentradas e regionalizadas.

CAPÍTULO III

QUADRO DE PESSOAL

Seção I

Alinhamento Constitucional

Art. 16. Os cargos de carreira serão preenchidos mediante concurso público de provas e/ou provas e títulos, na forma dos incisos I e II, do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Parágrafo único: Em conformidade com o inciso IX, do art. 37,da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por excepcional interesse público, poderá a administração municipal efetuar contratação de profissional necessário as áreas finalísticas de saúde.

Art. 17. Os cargos em comissão e as funções de confiança serão preenchidos em observância do inciso V, do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Art. 18. O exercício de cargo público observará obrigatoriamente o disposto nos incisos XVI e XVII, do art. 37, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Seção II

Cargos de livre nomeação e função de confiança

Art. 19. Para o exercício de cargos em Comissão na área de Direção Superior, Assessoramento, Administração Sistêmica e Execução Programática na Secretaria Municipal de Saúde, os profissionais deverão possuir o perfil profissional:

I - cargo em comissão de Secretário Municipal de Saúde:formação de nível superior e experiência na gestão pública;

II - cargo em comissão de Subsecretário, Assessor de Gestão, Assessor Técnico, Superintendente ePregoeiro: formação mínima emnível técnico eexperiência em gestão pública, podendo ser comprovada através de diploma de especialização na área da saúde ou comprovada atuação na saúde pública;

III -para os cargos Coordenadores, Assessores eGerentes dos níveis da Atenção Básica e Atenção Secundária é necessário possuir no mínimo ensino médio completo; e

IV -os responsáveis técnicos dos programas da Atenção Básica deverão ser prioritariamente por profissionais com conhecimentos e habilidades específicas inerentes a profissão.

Parágrafo único: Em situações excepcionais poderão exercer cargo em comissão, constantesneste artigo, profissionais com formação de nível médio, desde que submetidos a avaliação periódica a ser realizada pela Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 20. Competências necessárias para o exercício de Cargo em Comissão na Secretaria Municipal de Saúde:

I - competência técnica:possuir conhecimento e informações adequadas à função a ser exercida na área de atuação;

II - competência comportamental:ter capacidade para a inovação, iniciativa, criatividade, vontade de aprender, flexibilidade a mudanças, consciência da qualidade e implicações éticas do seu trabalho;

III - competências sociais:estabelecer e fomentar bom relacionamento interpessoal e consciência ambiental, trabalhar em equipe gerenciando conflitos e interesses; e

IV - competências organizacionais: saber planejar alinhando as ações ao planejamento estratégico do Poder Executivo Municipal e com as políticas públicas instituídas, projetar, especificar, executar projetos, implementar atividades, promover mudanças tecnológicas, monitorar e avaliar indicadores gerenciais, atuar estrategicamente, visão sistêmica, liderança de equipe, desenvolvimento pessoal, monitoramento e avaliação das ações planejadas, buscar a qualidade e ter compromisso com resultados na administração pública.

Art. 21. O Profissional indicado ao cargo em comissão que não preencher as exigências contidas nesta Lei, não poderá permanecer no cargo em comissão que ocupa, cabendo à autoridade responsável adotar as medidas cabíveis para sua substituição.

§ 1º A critério da administração o notório conhecimento jurídico, contábil, econômico e financeiro ou de administração pública será considerado como relevante no preenchimento dos cargos de livre nomeação e exoneração.

§ 2º O servidor designado para o desempenho de cargo comissionado ou função de confiança terá sua remuneração ajustada de acordo com a Lei que rege a estrutura básica administrativa do poder executivo municipal e a Lei que regulamentaas diretrizes e normatizações relativas à gestão de cargos em comissão e função de confiança no âmbito do Poder Executivo.

Seção III

Contratos temporários

Art. 22. Os contratos temporários serão assinados com período máximo de 12 (doze) meses.

§1ºOs contratos temporários de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde somente poderão ser admitidos mediante justificativa comprobatória da necessidade do órgão, bem como realização do exame admissional e comprovação de capacidade técnica para desempenho de atribuições que a função requer.

§2º O valor do subsídio dos contratos temporários de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde terá seu valor pactuado de acordo com a tabela inicial (classe A, nível 1) de cada carreira, a qual o contrato foi assinado,

ou, caso não haja referência em Lei Municipal, pelo valor médio pago pelo Governo do Estado de Mato Grosso e pelas Prefeituras da Baixada Cuiabana.

§3º Somente será realizada contratação por meio de contrato temporário, na falta de candidatos aprovados ou classificados em concurso público vigente.

Art. 23. A capacidade técnica descrita no artigo anteriorpoderá ser comprovada mediante certificação, experiência profissional, teste seletivo, teste teórico outeste prático.

Art.24. Fica criada a Comissão de Análise dos Contratos Temporários de Servidores da Secretaria Municipal de Saúde:

§ 1º A presente comissão deverá se reunir uma ao mês para analisar os contratos temporários de servidores da Secretaria Municipal de Saúde.

§ 2º Compete à Comissão emitir relatório ao Secretário Municipal de Saúde quanto a conveniência para manutenção ou rescisão de contratos de temporários.

§ 3º A Comissão será composta por:

I - 02 (dois) servidores da Secretaria Municipal de Saúde;

II - 01 (um) servidor da Secretaria Municipal de Administração;

III - 01 (um) servidor da Procuradoria-Geral do Município; e

IV - 01 (um) servidor da Controladoria-Geral do Município.

§ 4º O Prefeito Municipal expedirá Decreto regulamentando a Comissão.

§ 5º As nomeações da Comissão serão feitas, após ouvido o Prefeito Municipal, mediante Portaria da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 25. Os servidores designados para a atividade extraordinária da Comissão de Análise dos Contratos Temporários de Servidores da Secretaria Municipal de Saúde, gratificação mensal equivalente a 35 (trinta e cinco) Unidade Padrão Fiscal – UPF.

Art. 26. Será de carácter obrigatório a presença de pelo menos 01 (um) servidor de carreira entre os membros que representaram a Secretaria Municipal de Saúde de Várzea Grande.

Art. 27.O primeiro contrato de um servidor, que nunca teve vínculo com o cargo objeto do contrato,será de 90 (noventa) dias de experiência, devendo a administração promover a avaliação mensal do desempenho do contratado.

Parágrafo único: As avaliações serão analisadas pela Comissão a fim de promover a manutenção do contrato, por período total não superior de até 12 (doze) meses, ou rescisão, em caso de não atingir a pontuação definida pelos critérios que serão elaborados em regulamento próprio.

Art. 28. O contratado temporariamente será avaliado pela Comissão a cada 03 (três) meses, devendo ser analisada:

I - a necessidade de manutenção do contrato;

II - o empenho do servidor, em especial, quanto a pontualidade, produtividade e eficiência; e

III - o comprometimento do servidor com a saúde pública.

Art. 29. Caso o contratado temporário, após avaliação, tenha o seu desempenho declarado negativo, deverá seu contrato ser rescindido imediatamente.

Parágrafo único: Nos contratos temporários deverá constar cláusula de rescisão, a qual terá a informação quanto a possibilidade de rescisão em qualquer momento, conforme a conveniência da administração pública, sem direito a indenização do período restante do contrato.

CAPÍTULO IV

DESPESA EXTRAORDINÁRIA

Seção I

Bônus Indenizatório de ProduçãoResolutiva Extraordinária– BIPRE

Art. 30.Fica criado o Bônus Indenizatório de ProduçãoResolutiva Extraordinária –BIPRE, premiação a ser paga ao servidor municipal em decorrência de produção extraordinária desempenhada, o qualserá regulamentado por Decreto Municipal, respeitando o nível de resolução com vinculação direta aos níveis de complexidade,alémdas ações desempenhadas por cada especialidade.

§1ºO BIPRE terá remuneração compensatória por período especificado, preestabelecidos aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde, conforme planejamento anual, com atuação em função de acentuada relevânciasocial, condicionada a apresentação de relatório de resultados ao final de cada período.

§2º O BIPRE será ofertado aos servidores de carreira ou contratados temporariamente, com a observância às funções que objetivamente possibilite o alcance da produção resolutiva devidamente comprovada e atestada.

§3º Terão direito ao pagamento do BIPRE servidores de carreira que desempenhe função compatível ao parágrafo segundo deste artigo, previamente designados por Portaria.

§4º Terão direito ao pagamento do BIPRE servidorescontratados temporariamente com função preestabelecida no contrato de origem compatível ao parágrafo segundo deste artigo.

Art.31.*Às unidades de saúde e às funções que não tiverem atingido as metas preestabelecidas, ou que não tenham metas preestabelecidas, não terão direito ao recebimento do BIPRE.*

Art.32. *Os critérios objetivos e norteadores que definirão as funções que terão direito a conquistar a premiação denominado BIPREserão definidos pelo planejamento estratégico que obrigatoriamente definirá as metas e produção mínima de cada área das unidades que fará parte do Decreto Municipal regulamentador com condição sineguanon, limitado ao percentualmáximo de 75% da remuneração do servidor.*

§1ºCada unidade de saúde terá metas definidas por área, com objetivo vinculatório a aferição da produção resolutiva que servirá como parâmetro para concessão do bônus aos servidores.

§2º Na rede terciária, a produção resolutiva será atestada pelo responsável técnico de cada área, com ciência dosDiretores Clínico, Técnico eAdministrativo, conforme regulamentação por Decreto Municipal.

§3º Na rede primária e secundária, a produção resolutiva será atestada pelo responsável técnico de cada área, com ciência do superintendente, conforme regulamentação por Decreto Municipal.

Art. 33. *Os setores administrativos, a nível central da Secretaria Municipal de Saúde, serão atestados pelos coordenadores, com ciência de cada superintendente competente, conforme regulamentação em Decreto Municipal.*

Seção II

Adicional Indenizatóriode Incentivo – AII

Art. 34. Fica criado o Adicional Indenizatório de Incentivo - AII aos profissionais da Secretaria Municipal de Saúde que cumpram a carga horária nos fins de semana e feriados, em regime de plantão ordinário, exceto os plantões compensatório realizados com a finalidade de completar a carga horária.

§1º Fica limitado o adicional ao percentual de até 50% da média atribuída ao valor de plantão (média extraída pelo número de plantões mensal produzidos pelo valor do salário-base).

§2º Será regulamentado por Decreto Municipal, tabela vinculatória com a definição de percentual do AII, respeitando os níveis e categorias.

§3º Fica permitido permuta nos plantões entre os profissionais da rede limitado ao número de 02 (dois) plantões mensais.

Seção III

Adicional Indenizatório de EspecialidadeMédica – AIEM

Art. 35. Fica criada o Adicional Indenizatório de Especialidade Médica– AIEM com aferimento regulatório vinculado à demanda e tipicidade para cada especialidade de difícil contratação e escassez de profissional médico, além da aferição da produtividade e resultados.

Art. 36. Os profissionais com comprovada especialização no desempenho da atividade de médico visitador e com função de alta relevância e complexidade, a serem definidas por Decreto Municipal, realizarão plantão conforme escala preestabelecida, para fazer jus ao AIEM, limitado o adicional ao percentual de 50% da média atribuída ao valor de plantão ordinário, exceto os plantões compensatórios realizados com a finalidade de complementar a carga horaria.

Parágrafo único: Nos casos de cumprimento de carga horaria não definida por escala fica estabelecido como referencia o numero de horas definidas pelo contrato originário para fazer jus ao AIEM, limitado o adicional ao percentual de 50% do valor hora.

Seção IV

BIPRE, AII e AIEM

Art. 37. *O BIPRE, AIIe AIEMnão possuem natureza salarial, portanto não é incorporável a remuneração base de qualquer servidor, sendo que o beneficio somente será concedido aqueles que estejam lotados na Secretaria Municipal de Saúde, quando no cumprimento de metas e ações de interesse público, com exceção aos servidores comissionados.*

Art. 38. O BIPRE, AII e AIEM presentesneste capítulo terão a finalidade de garantir maior produtividade, qualidade, eficiência e eficácia na prestação do serviço público de saúde direcionados aos usuários do Sistema Único de Saúde – SUS de Várzea Grande, de forma compensatória,sempre comprovada o ganho socialquando superada as metas preestabelecida.

Art. 39.A condição para a concessão do *BIPRE, AII e AIEM* deverão sempre obedecer aoscritérios objetivos preestabelecidos por essa Leie porDecretoMunicipalregulamentador.

Art. 40.O BIPRE, AII e AIE será destinado aos servidores públicos efetivos, efetivados e/ou contratados que estejam lotados e em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Saúde de Várzea Grande, mediante justificativa e a complexidade das atividades desempenhadas.

Art.41. Para a concessão do BIPRE, AII e AIEM deverá ser observado:

I - integral cumprimento da jornada de trabalho, comprovada via sistema eletrônico de ponto; e

II -cumprimento das normas funcionais determinadas pela Lei Municipal Complementar nº 1.164/1991, a qual dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Pública observando ao art. 126, a saber:

a) exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo público;

b) ser leal às instituições a que servir;

c) observar as normas legais e regulamentares;

d) cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

e) atender com presteza e celeridade: ao público em geral, prestando às informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo, bem como à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal e àsrequisições do Poder Legislativo e para a defesa da Fazenda Pública;

f) levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo público;

g) zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

h) guardar sigilo sobre assunto da repartição;

i) manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

j) ser assíduo e pontual ao serviço;

k) tratar com urbanidade toda e qualquer pessoa; e

l) representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

III - o comparecimento em reuniões previamente agendadas, quando convocado para participar;

IV - não ter sido penalizado com qualquer uma das espécies de sanções disciplinares previstas no art. 137, da Lei Municipal Complementar nº 1.164/1991.

V - respeitar os horários designados em plantões e escalas previamente determinadas pelo chefe imediato;

VI - o preenchimento adequado dos termos, formulários e documentos clínico-hospitalares inerente aos cargos públicos desempenhados pelo servidor público;

VII - a comprovação de produtividade inerente ao cargo público desempenhado pelo servidor; e

VIII - respeitar os preceitos técnicos de substituição e troca de plantão dos servidores lotados em unidades de Pronto Atendimento, Urgência e Emergência, Ambulatória eno Hospital e Pronto-Socorro Municipal de Várzea Grande que funcionem em regime de plantão.

Parágrafo único: Quando verificado o descumprimento destas condições, caberá ao chefe imediato do servidor público encaminhar uma Comunicação Interna - CI à Coordenadoria de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Saúde de Várzea Grande que comunicará o Secretário Municipal de Saúde para que sejam tomadas providências imediatas.

Art. 42. Não fará jus ao recebimento do BIPRE, AII e AIEM o servidor público que esteja:

I - em gozo de férias anuais;

II - em gozo de licença-capacitação usufruído a título de licença prêmio;

III - em gozo das licenças sem ônus e das licenças com ônus;

IV - em gozo de licença médica e/ou saúde, quando ultrapassar o limite de 06(seis) dias de atestado num único mês;

V - cedido a outro órgão público, entidade ou poderes constituídos, talcomo para outra repartição desta administração pública direta municipal; ou

VI - quando participar de mais de 01 (um) Congresso referente ao temade sua área de atuação.

Art. 43.*O BIPRE, AII e AIEM* será pago em conformidade com o intuito da paridade, proporcionalidade e uniformidade no pagamento da respectiva indenização, observando-se os limites presentes neste Lei Municipal e os quadros de desempenho a ser definido por Decreto Municipal.

Art. 44. Em caso de férias fracionadas deaté15 (quinze) dias, o servidor deixará de receber 50% (cinquenta) por cento, sendo que acima de 15 (quinze)dias ele perderá todo o valor.

Art. 45.O servidor que não comparecer ou abandonar o plantão para qual está designado, ou ainda, que aderira eventual paralisação que vier a ser julgada ilegal por órgão componente, terá o pagamento do *BIPRE, AII e AIEM* desabilitado, deixando de receber a compensação financeira.

Art. 46.O pagamento do *BIPRE, AII e AIEM,***individual ou cumulados, não poderão ultrapassar o total de 75% da remuneração percebida pelo servidor público.**

Art. 47. Com fulcro nos princípios da resolutividade e da meritocracia, a concessão do Bipre e adicionais serão discricionários à gestão pública, com responsabilidade entre os gestores, observância hierárquica e consideração a relevância das atribuições inerentes a cada função que deverá constar explicitamente no termo oficial de contratação.

Parágrafo único: A Discricionariedade da administração em definir quais as funções que terão direito ao Bipre produzem responsabilidade com zelo ao erário público, de outro norte, não gera direito de requerer indenização por produção resolutiva aos servidores que por ventura não receberam o bônus pela mesma discricionaridade e responsabilidade da administração.

CAPÍTULO V

RETRIBUIÇÃO POR RESPONSABILIDADE TÉCNICA – RT

Art.48. Fica criada retribuiçãopor responsabilidade técnica, de forma indenizatória, para servidores que assumirem a responsabilidade técnica nas unidades de saúde.

Art. 49. A RT terá valor próprio, conforme regulamentação a ser definida por Decreto Municipal.

Paragrafo único: fica revogado o anexo XVII, da Lei Municipal Complementar nº. 4.083/2015.

Art. 50. É vedado o recebimento de horas extras pelo servidor que optar e aceitar a incumbência da responsabilidade técnica.

CAPÍTULO VI

PLANTÕES EXTRAS

Art. 51.Os plantões extras terão valores fixados com fulcro no que tange a Legislação pertinentes para cada categoria.

Art.52. Havendo a necessidade de aadministração municipal contratar plantões extras para cobrir ausência de profissional, em decorrência de falta ou abandono de plantão, será ofertado ao servidor ausente a oportunidade de compensar a falta ou abandono de plantão com plantão extra não remunerado.

Paragrafo único: Em caso dereincidência do não cumprimento de plantão, justificado ou não com atestado médico, será descontado dos proventos do servidor faltoso o valor integral pago a outro servidor que realizar plantão extra para cobertura.

CAPÍTULO VII

REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO

Art. 53. Para todas as categoriasde servidores, o registro de frequência é medida obrigatória, como meio de aferir o comparecimento ao trabalho, o qual será realizado através de relógio ponto eletrônico.

Art. 54. Em caso de faltas, serãopermitidos os seguintes descontos:

I -até 05 (cinco) dias de faltas injustificadas no mês: o servidor terá descontado os dias não trabalhados e também perderáa proporcionalidade do bônus e adicionais de produtividadedos dias não trabalhados; ou

II -acima de 05 (cinco) dias de faltas injustificadas no mês: o servidor terá descontado os dias não trabalhados e perderá a integralidade de qualquer verba extraordinária.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 55. A saúde pública promoverá em sua estrutura organizacional medidas resolutivas de escalonamento com calendário previsto até 31/12/2025, sendo:

I -até 31/12/2022:o número de contratados não poderá ultrapassar a 80% do total de servidores de carreira;

II -até 31/12/2023: o número de contratados não poderá ultrapassar a 70% do total de servidores de carreira;

III -até 31/12/2024: onúmero de contratados não poderá ultrapassar a 60% do total de servidores de carreira; e

IV - até 31/12/2025: o número de contratados não poderá ultrapassar a 50% do total de servidores de carreira.

Parágrafo único: Este artigo não se aplica em caso de calamidade pública ou emergência em saúde.

Art. 56. As medidas resolutivas a serem adotadas para atingir as metas serão definidas através de Decreto Municipal.

Art. 57.As despesas decorrentes desta Lei correrão a conta de dotação orçamentária própria consigna na Lei Orçamentária Anual – LOA e nos recursos advindos do repasse obrigatório de outras esferas de governo e ainda de convênio celebrados.

Art. 58. O Poder Executivo Municipal regulamentará esta Lei, quando necessária, por meio de Decreto Municipal.

Art. 59. Revogam-se as Leis Municipais Complementares ns. 3.723/2012, 3.772/2012 e 4.434/2019.

Art. 60. Esta Lei Municipal Complementar entra em vigor na data da sua publicação.

Praça Três Poderes, Paço Municipal "Couto Magalhães", Várzea Grande, 18 de outubro de 2022.

KALIL SARAT BARACAT DE ARRUDA

Prefeito Municipal

DEPARTAMENTO DE ÁGUA E ESGOTO - DAE/VG

PORTARIA Nº 309/2022/DAE/VG

COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE – CIPA

POSSE E INSTALAÇAO DA COMISSAO CIPA GESTAO 2022/2023

Carlos Alberto Simões de Arruda – Diretor Presidente do Departamento de Água e Esgoto de Várzea Grande/DAE-VG, no uso das atribuições que lhe são conferidas por meio da Lei n°1.733/97, alterada pela Lei n°1.866/98 e

RESOLVE:

Art. 1°. Em atenção ao princípio da publicidade administrativa, torna público a data instalação e posse da CIPA GESTÃO 2022/2023.

Nos termos que segue.

ATA DE INSTALAÇÃO E POSSE CIPA GESTÃO 2022/2023

Aos vinte e um dias do mês de novembro de dois mil e vinte e dois, no Departamento de Água e Esgoto – DAE/VG-MT, nesta cidade de Várzea Grande, Estado de Mato Grosso, Presentes o Sr. Carlos Alberto Simões de Arruda - Diretor Presidente do DAE-VG, bem como os demais participantes, reuniram-se para Instalação e Posse da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes-CIPA deste Departamento, conforme estabelecido pela NR 05 da Portaria 3.214 de oito de junho de 1978. Passando-se assim a posse dos representantes do **Patronal;**

TITULARES	SUPLENTES
Darley César Rosa Da Conceição	Luana Caroliny Dias
Eduardo Luis Santini	
Italo Fagundes da Costa Aparecida	
Jakeline Conceição Oliveira de Moraes	

Posteriormente declarou empossados os representantes eleitos pelos servidores:

TITULARES	SUPLENTES
Norberto de Barros Amaro	Aguinaldo Lourenço da Costa e Silva
Cleidineia Peroso	Nelson José da Silva Miranda
Francisco Monteiro Barros da Costa	Vagno Cirley Silva
Mario Marques da Silva	Renan Gonçalo Pereira Barros

Na presente ocasião foi designada a Sr. Darley César Rosa Da Conceição para presidente da CIPA conforme portaria nº 309/2022, tendo sido escolhido entre os representantes eleitos dos empregados a Sr. Norberto de