



**PREFEITURA
DE GOIÂNIA**

Secretaria Municipal da Casa Civil

LEI Nº 9.159, DE 23 DE JULHO DE 2012

Redações Anteriores

Dispõe sobre a Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores Públicos da Administração Direta e Autárquica do Município de Goiânia.

A CÂMARA MUNICIPAL DE GOIÂNIA APROVA E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

Nota: ver

- 1 - [Decreto nº 131, de 2021](#) - atribuições da Diretoria de Saúde e Segurança do Servidor;
- 2 - [Decreto nº 3.082, de 2008](#) - medidas de saúde e segurança do trabalho aos servidores públicos;
- 3 - [Decreto nº 523, de 2004](#) - Programa de Atenção Integral à Saúde e Segurança do Trabalhador.

**CAPÍTULO I
DAS FINALIDADES**

Art. 1º Fica instituída a Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores Municipais, no âmbito dos órgãos/entidades da Administração Direta e Autárquica do Município de Goiânia, consubstanciando os princípios, diretrizes e estratégias para o desenvolvimento da atenção integral à saúde no trabalho, com ênfase nas estratégias de Vigilância, Prevenção, Promoção e Educação em Saúde.

Art. 2º As ações da Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores do Município devem observar os seguintes princípios, diretrizes e estratégias:

I - Princípios:

- a) Universalidade;
- b) Integralidade das Ações;
- c) Equidade;
- d) Resolutividade;
- e) Efetividade e Eficácia;
- f) Intersetorialidade;
- g) Participação dos Servidores;

II - Estratégias:

- a) Vigilância em Saúde;
- b) Prevenção, Promoção e Educação em Saúde;
- c) Segurança em Saúde do Servidor;
- d) Assistência à Saúde.

Art. 3º A Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores do Município será coordenada pela Secretaria de Administração e Recursos Humanos, através do Departamento de

Segurança e Saúde no Trabalho - DSST, criado por esta Lei.

CAPÍTULO II DAS ESTRATÉGIAS

Seção I Da Vigilância em Saúde

Art. 4º A estratégia Vigilância em Saúde tem por objetivo conhecer, detectar e analisar os fatores determinantes e condicionantes dos agravos à saúde do servidor relacionados ao trabalho e aos processos a ele inerentes, tendo em vista a eliminação e/ou redução dos riscos.

Parágrafo único. A Vigilância em Saúde será efetivada mediante as seguintes ações:

I - identificação, avaliação e notificação dos riscos no ambiente de trabalho, especialmente os relativos aos agentes físicos, químicos, biológicos e ergonômicos;

II - estabelecimento donexo causal entre doença e trabalho;

III - notificação dos acidentes e das doenças relacionadas ao trabalho, nos sistemas próprios da Junta Médica e de Recursos Humanos da Administração Municipal e do Ministério da Saúde;

IV - descrição e análise do perfil das patologias apresentadas pelo servidor e seus fatores de risco.

Seção II Da Prevenção, Promoção e Educação em Saúde

Art. 5º A estratégia de Prevenção, Promoção e Educação em Saúde tem por objetivo intervir nos fatores determinantes e condicionantes aos agravos relacionados ao trabalho, no sentido de evitar, controlar e reduzir os riscos nos ambientes, no processo e na organização do trabalho, visando garantir a segurança e a saúde dos servidores.

Parágrafo único. A Prevenção, Promoção e Educação em Saúde será efetivada, mediante as seguintes ações:

I - estabelecimento do perfil sócio-demográfico e funcional do servidor;

II - análise e processamento dos dados de morbidade gerados nas ações de vigilância;

III - desenvolvimento de instrumentos de atuação intersetorial na área de segurança e saúde no trabalho;

IV - elaboração de material educativo, no sentido de estimular práticas saudáveis de saúde e melhorar as condições de vida e de trabalho do servidor;

V - criação de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes - CIPAS, no âmbito dos órgãos/entidades da Administração Municipal, envolvendo os servidores na gestão das ações em saúde no trabalho, visando assegurar o acesso e a sua participação na construção de ambientes de trabalho saudáveis.

Art. 6º A Administração Municipal deverá desenvolver os seguintes programas destinados à Prevenção, Promoção e Educação em Saúde dos servidores:

I - Programa de Saúde Mental;

II - Programa de Prevenção e Controle das Lesões Osteomusculares;

III - Programa de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

IV - Programa de Inserção do Servidor Portador de Necessidades Especiais e Reinserção do Servidor em Processo de Reabilitação/Readaptação de Função;

V - Programa de Controle das Doenças Crônicas Degenerativas;

VI - Programa de Combate ao Tabagismo, Álcool e Drogas;

VII - Programa de Imunização.

VIII - DECLARADO INCONSTITUCIONAL. ([Redação declarada inconstitucional pelo TJ-GO na ADI nº 5302372.68.2019.8.09.0000.](#))

Parágrafo único. Os Programas de que trata este artigo não excluem a realização de outros em busca de uma melhor qualidade de vida para o servidor e serão, gradativamente, implantados pela Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos - SMARH, através do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho - DSST, definindo as prioridades de implementação a partir dos resultados das ações de vigilância, nos termos desta Lei.

Seção III

Da Segurança em Saúde do Servidor

Art. 7º A estratégia Segurança em Saúde do Servidor tem por objetivo a prevenção e o diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, mediante o desenvolvimento de ações multidisciplinares de saúde.

Art. 8º Todos os servidores municipais deverão realizar periodicamente avaliação médica, visando o diagnóstico e a prevenção de doenças ocupacionais.

§ 1º A periodicidade e o rol dos exames complementares necessários ao monitoramento dos riscos estritamente ocupacionais, de natureza obrigatória, obedecerão aos critérios e normas técnicas do Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 2º A realização, a periodicidade e o rol de exames voltados para as ações preventivas de saúde, não estritamente ocupacionais, serão objeto de proposta do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da SMARH, a ser aprovada por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º Os órgãos municipais responsáveis pela Administração e Recursos Humanos, de Planejamento e Finanças deverão realizar, de forma conjunta, os estudos para a definição dos recursos necessários ao custeio dos exames complementares, de natureza obrigatória, pertinentes ao monitoramento dos riscos estritamente ocupacionais, a serem inseridos no Orçamento Anual do Município até o ano seguinte ao da edição da presente Lei.

§ 4º Os exames ocupacionais de natureza obrigatória serão implantados em duas fases, sendo a primeira, imediata, na forma de projeto piloto e, a segunda, no ano da execução orçamentária referida no parágrafo anterior.

Art. 9º As medidas de Segurança em Saúde do Servidor serão implementadas através do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e do Programa de Saúde Ocupacional - PSO ou PCMSO.

Art. 10. O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA terá por objetivo a preservação da saúde e a integridade dos servidores, mediante a antecipação, o reconhecimento, a avaliação e o controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir nos ambientes de trabalho dos órgãos/entidades da Administração Pública Municipal.

Art. 11. O Programa de Saúde Ocupacional - PSO terá por objetivo prevenir e diagnosticar precocemente os agravos à saúde relacionados ao trabalho e a existência de casos de doenças ocupacionais ou danos irreversíveis à saúde dos servidores e será elaborado por equipe

multidisciplinar de saúde, coordenada por médico do trabalho do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da SMARH.

Parágrafo único. O Programa de que trata o *caput* deste Artigo deverá abranger ações preventivas, inclusive a realização obrigatória de exames de saúde, nas seguintes ocasiões: admissão; readaptação de função, realizada pelo DSST; retorno ao trabalho, nos casos de licença médica e aposentadoria por invalidez.

Nota: clicar no botão [redações anteriores para ver parágrafo único declarado inconstitucional na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5302372.68.2019.8.09.0000.](#)

Seção IV Da Assistência à Saúde

Art. 12. A estratégia de Assistência à Saúde objetiva garantir a atenção integral à saúde do servidor, assegurando o acesso aos serviços de saúde, desde as ações consideradas básicas até os atendimentos de maior complexidade.

§ 1º O Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho procederá por meio da avaliação médica periódica dos servidores em todos os órgãos da Administração Municipal, o encaminhamento do servidor que, por ocasião dos exames de saúde periódicos e avaliação clínica realizada pela unidade de saúde competente, apresentar necessidades de tratamento especializado.

§ 2º A Assistência à Saúde será prestada ao servidor pelo Instituto de Assistência à Saúde e Social dos Servidores Municipais de Goiânia - IMAS ou ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CEREST, para atendimento na rede do SUS, inclusive para garantir Reabilitação e a indicação médica, conforme o caso.

CAPÍTULO III DOS ÓRGÃOS PARTÍCIPIES DA POLÍTICA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Seção I Do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Art. 13. Fica criado o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho - DSST, integrando a estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos - SMARH, como órgão central do Sistema de Saúde e Segurança no Trabalho, com a finalidade de promover a execução dos programas e atividades relacionados com a Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores Públicos Municipais, competindo-lhe especificamente:

I - executar e propor diretrizes, normas e procedimentos que visem à proteção da integridade física e mental dos servidores e a melhoria das condições do ambiente de trabalho, no sentido de prevenir acidentes de trabalho e/ou doenças ocupacionais no serviço público municipal;

II - planejar, organizar, orientar e supervisionar as ações para a melhoria e manutenção da qualidade e segurança do ambiente de trabalho, no âmbito dos órgãos/entidades municipais através dos Serviços Especializados em Saúde e Segurança no Trabalho - SESMT's;

III - definir modelos e protocolos a serem seguidos por todas as equipes técnicas dos SESMT's, inclusive provendo-os quanto as suas necessidades técnicas, subsidiando a elaboração de pareceres, exames, laudos e equipamentos de trabalho, entre outras;

IV - divulgar, vistoriar e fiscalizar o cumprimento da legislação de Saúde e Segurança no Trabalho e das diretrizes e metas definidas para a área, resguardadas as atribuições de outros

estabelecimentos competentes;

V - orientar e subsidiar os dirigentes dos órgãos/entidades municipais quanto a implementação das ações de Saúde e Segurança do Trabalho no âmbito de suas competências, tendo em vista as diretrizes e metas a serem alcançadas;

VI - ministrar cursos de treinamento, capacitação e de atualização na área de saúde e segurança do trabalho no âmbito dos órgãos/entidades municipais, especialmente: cursos de "cipeiros", de formação das brigadas de incêndio (com a colaboração técnica/docente do Corpo de Bombeiros de Goiás), para o exercício seguro de serviço em eletricidade, conforme o caso, segundo a NR-10 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, entre outros, que se fizerem necessários;

VII - elaborar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA com a participação da equipe técnica dos SESMT's setoriais, apresentando-o à CIPAE ao dirigente do respectivo órgão/entidade para aprovação final;

VIII - elaborar Laudos Técnicos de Periculosidade e de Insalubridade, estabelecendo o grau mínimo, médio e máximo de insalubridade, para efeito da concessão do respectivo Adicional, de acordo com as Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego e definições desta Lei;

IX - propor a adoção de medidas saneadoras, visando à neutralização ou minimização das condições de Insalubridade e Periculosidade, existentes nos órgãos/entidades da Administração Municipal;

X - coordenar e implantar gradativamente o Programa de Saúde Ocupacional- PSO, visando a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, por meio da avaliação médica periódica dos servidores em todos os órgãos da Administração Municipal, apresentando os resultados aos membros da CIPA e ao dirigente do respectivo órgão/entidade municipal, para a adoção das providências cabíveis;

XI - elaborar relatórios estatísticos e gerenciais, em conjunto com a Junta Médica e com a área de cadastro funcional e da folha de pagamento da Administração Municipal, visando subsidiar estudos que identifiquem a taxa de incidência dos agravos à saúde prevalentes nas atividades exercidas pelos servidores dos órgãos;

XII - propor aos órgãos/entidades competentes medidas de prevenção de agravos à saúde e de suas complicações e informar aos setores responsáveis pelo planejamento orçamentário e financeiro, os resultados dos estudos a que se refere o inciso anterior, para efeito de cálculo dos prejuízos decorrentes do absenteísmo;

XIII - estabelecer critérios técnicos para a aquisição de Equipamentos de Proteção Individual - EPI's e certificar, no ato de entrega, o atendimento às especificações;

XIV - monitorar, juntamente com o setor administrativo responsável pelo controle de patrimônio, a existência de estoque de EPI's, em quantitativo suficiente, para reposição imediata, evitando a sua falta;

XV - estabelecer, para fins de elaboração das especificações dos editais de compras, a partir dos critérios definidos nas normas técnicas vigentes, os requisitos para aquisição de mobiliário ergonomicamente adequado e certificar, no ato de entrega, a obediência a tais critérios;

XVI - sugerir a inserção de cláusulas contratuais relativas ao cumprimento da legislação trabalhista sobre Saúde e Segurança no Trabalho por parte das empresas terceirizadas, bem como fiscalizar o cumprimento dessas cláusulas e da legislação pertinente;

XVII - estabelecer e verificar junto aos órgãos/entidades municipais responsáveis pela elaboração e aprovação de projetos arquitetônicos de edificações municipais, o atendimento às normas sanitárias, de proteção contra incêndio, visando a prevenção de riscos e promover a segurança e saúde dos servidores;

XVIII - fornecer subsídios para a definição dos critérios para a participação de Portadores de Necessidades Especiais - PNE's nos concursos públicos;

XIX - orientar a constituição, organização e funcionamento das CIPAS dos órgãos/entidades da Administração Municipal, supervisionando, apoiando e avaliando suas atividades;

XX - promover ações de cooperação e integração entre os órgãos da Administração Municipal e outras entidades envolvidas na Política de que trata esta Lei.

XXI - desenvolver outras competências correlatas à sua área de atuação, previstas em regulamentos e outros atos normativos inerentes.

Parágrafo único. Fica criado o cargo em comissão de Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, símbolo DAS-4, e 3(três) funções gratificadas de confiança de chefia e assessoramento, símbolo DAÍ-5, a serem definidas por ato do Chefe do Poder Executivo.

Seção II **Dos Dirigentes dos Órgãos/Entidades**

Art. 14. Os dirigentes dos órgãos/entidades municipais são partícipes da Política de Segurança e Saúde no Trabalho dos Servidores do Município, competindo-lhes:

I - providenciar a inclusão nos Planos Plurianuais - PPA, Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e no Orçamento Anual as dotações necessárias para a implementação das ações da Política de que trata esta Lei;

II - cumprir e fazer cumprir as disposições técnicas e regulamentares sobre Segurança e Saúde no Trabalho em vigor;

III - determinar à área de recursos humanos do órgão/entidade que dirige, em parceria com o SESMT setorial, a adoção das providências necessárias para a ciência dos servidores quanto às orientações sobre segurança e saúde no trabalho, informando-os quanto aos riscos e as respectivas medidas de prevenção inerentes às suas funções e ambiente laboral;

IV - providenciar a imediata aquisição dos EPI'S ou implementação das medidas de proteção recomendadas nos PPRA's e laudos de insalubridade e periculosidade, sendo vedada a manutenção do respectivo Adicional por tempo indefinido, quando possível sua cessação/redução pela eliminação ou minimização do risco;

V - planejar e priorizar a aquisição dos Equipamentos de Proteção Coletiva -EPC's e dos Equipamentos de Proteção Individual -EPI's dimensionados para suprirem as necessidades do órgão/entidade, observadas a quantidade e a qualidade orientadas pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, de forma a evitar a falta dos mesmos;

VI - assumir, após receber a comunicação oficial e orientação por parte de profissional técnico do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, a responsabilidade pela paralisação de máquinas, equipamentos, setores de serviço ou obras e a desocupação de imóvel, onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos servidores;

VII - informar ao órgão central de recursos humanos toda movimentação do servidor relativa a ambiente ou atividade efetivamente exercida por ele, que implique na percepção ou

exclusão de adicionais de periculosidade e insalubridade, nos termos desta Lei, sob pena de responder pelos prejuízos decorrentes da falta dessa comunicação;

VIII - promover a fiscalização do cumprimento pelas áreas do órgão/entidade das recomendações oriundas dos programas de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA e do Programa de Saúde Ocupacional - PSO ou PCMSO;

IX - desempenhar outras competências pertinentes à área de segurança e saúde no trabalho, previstas em regulamentos e outros atos normativos inerentes às suas funções.

Seção III **Da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA**

Art. 15. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA tem por objetivo colaborar na implementação das ações de saúde do trabalhador e informar à Administração do órgão/entidade que a constituiu as percepções dos servidores acerca dos riscos e incômodos a que estão sujeitos, bem como sensibilizar os demais servidores para a adoção de hábitos e comportamentos seguros, visando tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da saúde e a boa qualidade de vida.

Art. 16. Cada órgão/entidade da Administração Municipal deverá constituir e manter em funcionamento, por estabelecimento, uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, composta, de forma paritária, por representantes dos servidores eleitos em escrutínio secreto e por servidores indicados pela Administração do órgão/entidade, objetivando a execução das ações de Saúde e Segurança no Trabalho.

Art. 17. A participação na CIPA não garante a seus membros estabilidade no serviço, exceto nos casos em que houver previsão na legislação municipal pertinente.

§ 1º O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de dois anos, permitida uma reeleição.

§ 2º Caso não seja atingida a quantidade de membros prevista em Regulamento, o dirigente do órgão/entidade designará os demais membros necessários para adequar o dimensionamento.

§ 3º Onde não houver servidores suficientes para composição de uma CIPA, o dirigente do órgão/entidade designará um servidor responsável pelo exercício de suas atribuições, devendo o mesmo receber capacitação por parte do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da SMARH.

Art. 18. A participação em CIPA's não ensejará remuneração, sendo considerado serviço público relevante.

Art. 19. Para o regular funcionamento das CIPA's, os seus integrantes terão os seguintes direitos:

I - o Presidente - afastar-se de suas atribuições laborais de rotina, por pelo menos cinco horas semanais, para desempenho exclusivo de suas funções na CIPA;

II - os demais membros - afastarem-se de suas atribuições laborais de rotina, por no mínimo duas horas e trinta minutos semanais, para desempenho exclusivo de suas funções na CIPA;

III - de gozar, anualmente, o Presidente ou o servidor responsável pela CIPA, sete dias corridos de dispensa ao serviço;

IV - de gozarem, anualmente, os demais membros da CIPA, de três dias úteis de dispensa ao serviço.

§ 1º Os direitos previstos nos incisos I e II deste Artigo, poderão ser cassados por ato do dirigente do órgão/entidade, fundamentado em declaração do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, de que o "cipeiro" não está desempenhando suas atribuições junto à CIPA, nos termos do regulamento.

§ 2º Os direitos previstos nos incisos III e IV deste Artigo, somente serão conquistados, mediante declaração do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho de que o servidor cumpriu efetivamente as atribuições junto à CIPA.

Art. 20. As atribuições das CIPA's serão regulamentadas por ato do Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos até a edição de norma regulamentadora especificamente voltada para as CIPA's da Administração Pública Municipal, pelo Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO IV DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

Art. 21. Os Adicionais de Insalubridade e de Periculosidade serão devidos para ambientes e/ou para atividades concretamente exercidas pelo servidor, na qual seja identificada a exposição a agentes físicos, químicos e biológicos e atividades e operações perigosas com explosivos, inflamáveis, eletricidade e radiações ionizantes ou substâncias radioativas em atividades e/ou áreas de risco, em patamar acima dos limites de tolerância estabelecidos pelas normas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 22. O Adicional de Insalubridade será calculado nos percentuais de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento) do vencimento do cargo efetivo do servidor, de acordo com os graus mínimo, médio e máximo de insalubridade, respectivamente, definidos em Laudo Técnico Pericial do ambiente/atividade de trabalho, observadas as condições previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia, as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e os dispositivos desta Lei.

Art. 23. O Adicional de Periculosidade será calculado no percentual de 30% (trinta por cento) do vencimento do servidor.

Art. 24. O servidor que fizer jus, simultaneamente, a mais de um dos Adicionais previstos nesta Lei, deverá optar por um deles.

Art. 25. A classificação dos graus de insalubridade ou de periculosidade para ambientes e/ou para atividade concretamente exercida pelo servidor será definida conforme Laudo Técnico Pericial, elaborado pela área especializada em segurança e medicina do trabalho do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, homologados por ato do Secretário Municipal de Administração e Recursos Humanos.

§ 1º O Laudo Técnico Pericial para definição e classificação dos Adicionais, a que se refere este Artigo, identificará:

- I - o local de exercício ou o tipo de trabalho realizado;
- II - o agente nocivo à saúde ou o identificador do risco;
- III - o grau de agressividade ao ser humano, especificando:
 - a) o limite de tolerância conhecida, quanto ao tempo de exposição ou agente nocivo;
 - b) a verificação do tempo de exposição do serviço aos agentes agressivos;

IV - a classificação dos graus de insalubridade ou a exposição à periculosidade, com os respectivos percentuais aplicáveis ao local ou atividade examinados;

V - as medidas corretivas necessárias para eliminar ou minimizar o risco, ou proteger contra seus efeitos;

VI - a assinatura do Engenheiro de Segurança do Trabalho ou do Médico do Trabalho responsável por sua emissão.

§ 2º O Laudo Técnico Pericial elaborado para a atividade ou ambiente de trabalho poderá ter por objeto a análise da situação para um único servidor ou para um grupo de servidores que desempenham a mesma atividade e estejam expostos aos mesmos riscos, denominado Grupo Homogêneo, a ser definido pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho da SMARH.

Art. 26. O direito à percepção dos Adicionais de Insalubridade ou de Periculosidade cessará:

I - para todos os servidores atuantes no mesmo ambiente ou atividade, quando ocorrer a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão, situação esta, que deverá ser atestada em novo Laudo Técnico Pericial, elaborado pelo Departamento de Saúde e Segurança no Trabalho, da SMARH;

II - automaticamente, quando o servidor for transferido do ambiente ou atividade a que o adicional estiver vinculado ou afastamento do servidor, por motivo de licença ou qualquer outra situação, por período superior a 30 (trinta) dias.

Art. 27. Compete ao Departamento de Saúde e Segurança no Trabalho monitorar as áreas consideradas insalubres ou perigosas e as condições de trabalho, para efeito de alteração dos adicionais previstos nesta Lei.

Parágrafo único. Havendo modificação nas condições de trabalho que interfiram na fixação do respectivo Adicional, será emitido novo Laudo Técnico Pericial, para fins de readequação do respectivo percentual.

Art. 28. Compete à chefia imediata dos servidores que atuam nos ambientes ou atividades e que já percebem Adicional previsto nesta Lei, encaminhar ao dirigente do órgão/entidade, para fins de elaboração da folha de pagamento, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, qualquer alteração no seu quadro funcional, a fim de ser providenciado o cancelamento, inclusão ou alteração do pagamento do respectivo Adicional, independente de novo Laudo.

CAPÍTULO V

DA REABILITAÇÃO PROFISSIONAL E READAPTAÇÃO DE CARGO OU FUNÇÃO DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 29. A reabilitação profissional e social, prevista no [art. 242, da Lei Complementar nº 11, de 11/05/1992](#), deverá ser proporcionada pela Administração Municipal ao servidor que se tornar incapacitado para o trabalho - por doença ou agravo físico ou mental, relacionado ou não com o trabalho - de forma a recuperar sua habilidade profissional necessária ao exercício de atividade produtiva no serviço público municipal, bem como a sua integração ou reintegração social.

§ 1º A reabilitação profissional compreende as fases estabelecidas no [§ 2º, do art. 242, da Lei Complementar nº 011/1992](#), mediante os seguintes termos:

a) a avaliação e acompanhamento psicológico, social e profissional do servidor parcial ou totalmente incapacitado, até 6 (seis) meses, após sua reinserção, por equipe multiprofissional, composta por profissionais do Departamento de Saúde e Segurança no Trabalho e da Junta Médica Municipal, que atuará em conjunto com representante indicado pela unidade de recursos humanos do órgão/entidade ao qual o servidor era ou passará a ser vinculado;

b) o acompanhamento e orientação do servidor reabilitando, quanto às medidas necessárias ao tratamento e ao seu retorno ao trabalho, bem como a responsabilização pelo custeio do tratamento, quando os agravos forem decorrentes de acidente ou doença ocupacional, comnexo causal definido pelo Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho;

c) o acompanhamento e orientação do servidor para obtenção junto ao SUS ou aos órgãos gestores de Previdência, de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para sua locomoção, quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação profissional;

d) o acompanhamento e orientação para obtenção junto ao SUS ou aos órgãos gestores de Previdência, a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados na alínea anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário, desde que, tais direitos estejam previstos na legislação pertinente;

e) o auxílio para transporte do servidor acidentado do trabalho para atendimento emergencial, bem como para tratamento ou processo de reabilitação, sempre que necessário, conforme regulamento;

f) a nova capacitação profissional do servidor, quando necessária, de acordo com avaliação da equipe multiprofissional, cuja responsabilidade será da Administração Municipal se a causa da incapacitação for relacionada ao trabalho, ou sob seu acompanhamento e orientação, se não houver nexocausal.

§ 2º Para o cumprimento do disposto no parágrafo anterior, a Administração Municipal poderá contratar serviço ou firmar convênio(s) com instituições públicas, filantrópicas ou privadas, obedecida a legislação que rege seus atos.

§ 3º Não sendo viável a recapacitação, o servidor deverá ser aposentado, observados os dispositivos legais pertinentes.

Art. 30. A fase ou processo de readaptação profissional, prevista no [art. 39, da Lei Complementar nº 11/1992](#), inicia-se após concluído o processo de reabilitação profissional do servidor, o qual deverá ser novamente avaliado pela equipe multiprofissional referida no artigo anterior, que emitirá um certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo readaptando e o local mais conveniente para sua reinserção no trabalho.

§ 1º A reinserção do servidor readaptando deverá ser preferencialmente no mesmo cargo ou em cargo de carreira de atribuições afins, observada a habilitação exigida, e no mesmo órgão em que este estava lotado, em não sendo viável, esta poderá efetivar-se em outro órgão/entidade, em cargo cuja classe/nível e padrão/referência correspondam ao vencimento mais aproximado ao cargo de origem.

§ 2º A readaptação será no mesmo cargo, desde que seja possível o exercício de função compatível com a nova condição física ou mental do servidor, sendo vedada a restrição de suas funções ou atividades a tal ponto que o exercício de seu trabalho não esteja no mesmo patamar do cargo que ocupa.

§ 3º A equipe multiprofissional poderá recomendar a readaptação em outro cargo, caso não seja possível o desempenho de funções compatíveis com o cargo do servidor.

§ 4º Caso o servidor não se adapte ao novo cargo ou função, situação que também deverá atestada pela equipe multiprofissional, deverá ser reinserido nos processos de reabilitação e/ou readaptação de função, para que a equipe delibere sobre novas tentativas ou a aposentadoria do servidor.

§ 5º Percebendo indícios de simulação por parte do servidor, a equipe multiprofissional deverá cientificar o órgão correccional da Administração Municipal, para as providências administrativas disciplinares cabíveis.

Art. 31. A readaptação, na forma de investidura em novo cargo ou função, ocorrerá somente em razão de fator superveniente ao ingresso do servidor na Administração Pública Municipal, que o tenha tornado inapto para o exercício das atribuições, deveres e/ou responsabilidades inerentes ao cargo ou função que ocupa, podendo efetivar-se de ofício ou a pedido.

§ 1º A readaptação definitiva será, ou não, precedida de readaptação provisória, nos casos e pelo tempo recomendados pela equipe multiprofissional referida nos artigos deste Capítulo.

§ 2º A readaptação do servidor em outro cargo, em caráter definitivo, ocorrerá por ato do Chefe do Poder Executivo e provocará a vacância automática do cargo anteriormente ocupado.

§ 3º A readaptação no novo cargo independerá da existência de vaga.

§ 4º Caso o servidor reabilitado não possa mais concorrer a vantagens previstas em lei ou regulamento, nas mesmas condições que os demais integrantes do cargo que passou a ocupar, situação que deve ser atestada pela equipe multiprofissional, terá direito de acesso às mesmas vantagens previstas na lei ou regulamento, a serem aplicadas no tempo médio em que os ocupantes do cargo acessam a cada um dos patamares do respectivo plano de cargos e salários.

§ 5º A readaptação em novo cargo ou função não provocará imediato decesso de vencimentos, devendo ser mantida a remuneração do servidor até que a dos demais ocupantes do novo cargo alcancem o mesmo patamar, e daí em diante aplicando-se o disposto no parágrafo anterior.

Art. 32. Caso a equipe multiprofissional delibere pela aposentadoria, esta será declarada com o servidor em seu cargo original e proventos pagos, conforme dispõe o caput do [art. 205, da Lei Complementar nº 011/1992](#).

Art. 33. Esta Lei será regulamentada, no que couber, pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 34. Fica expressamente revogado o [art. 28, da Lei nº 8.916, de 02 de junho de 2010](#) e demais disposições em contrário.

Art. 35. Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO DE GOIÂNIA, aos 23 dias do mês de julho de 2012.

PAULO GARCIA
Prefeito de Goiânia

SAMUEL BELCHIOR
Secretário do Governo Municipal

Allen Anderson Viana
Darci Accorsi
Dário Délio Campos

Edmilson Divino dos Santos
Elias Rassi Neto
Fradique Machado de Miranda Dias
Joaquim Thomaz Jaime
Leodante Cardoso Neto
Luiz Fernando Santana
Lyvio Luciano Carneiro de Queiroz
Neyde Aparecida da Silva
Paulo Roberto Manoel Pereira
Reginaldo Ferreira Melo
Teresa Cristina Nascimento Sousa
Wesley Batista da Silva

Este texto não substitui o publicado no [DOM 5398 de 27/07/2012.](#)