



## GABINETE DO PREFEITO

### PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 26, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2023

Cria vagas para concurso público no Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MOSSORÓ, Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e sanciono a seguinte Lei Complementar,

Art. 1º Ficam criadas 50 (cinquenta) vagas para o concurso público do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró - QSAS, vinculados ao Sistema Único de Assistência Social - SUAS, conforme disposto no Anexo Único desta Lei Complementar.

Art. 2º O Anexo I da Lei Complementar nº 199, de 28 de outubro de 2023 passa a vigorar na forma do Anexo Único desta Lei Complementar.

Art. 3º As despesas decorrentes do cumprimento da presente Lei Complementar correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual e em regime de coparticipação com outros entes federados.

Art. 4º Esta Lei Complementar entra em vigência no dia 1º de dezembro de 2023.

Mossoró/RN, 17 de novembro de 2023

ALLYSON LEANDRO BEZERRA SILVA  
PREFEITO DE MOSSORÓ

**ANEXO ÚNICO**

**QUADRO DE RENOMEAÇÃO, TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS, ÁREA E QUANTIDADE POR GRUPO OCUPACIONAL**

**GRUPO DE NÍVEL MÉDIO - GNM**

<b>CARGO ANTERIOR</b>	<b>CARGO ATUAL</b>	<b>ÁREA</b>	<b>QUANTIDADE</b>
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível I	Educador Social	Socioeducativa	<b>15</b>
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível II	Agente Administrativo	Apoio	<b>4</b>
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível III	Cuidador Social	Apoio	<b>12</b>

**GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR - GNS**

<b>CARGO ANTERIOR</b>	<b>CARGO ATUAL</b>	<b>ÁREA</b>	<b>QUANTIDADE</b>
Assistente Social	Assistente Social	Serviço Social	<b>48</b>
Psicólogo	Psicólogo	Psicologia	<b>22</b>
Técnico de Nível Superior	Técnico de Nível Superior	Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Pedagogia, Ciências Sociais e Direito	<b>29</b>

**JUSTIFICATIVA**

Sras. Vereadoras;  
Srs. Vereadores,

Com o objetivo de otimizar a distribuição de vagas do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró, apresenta-se a seguinte proposição, levando-se em conta os normativos expedidos pelo Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS.

Diante das necessidades para a operacionalização do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, criaram-se Normas Operacionais Básicas - NOB/SUAS, inclusive para instrumentalizar a gestão de pessoas dentro da administração do SUAS e suas referendas pelo Conselho Nacional de Assistência Social.

O Conselho supracitado é um órgão de controle instituído pela Lei Orgânica da Assistência Social, com o escopo de acompanhar a política pública de assistência social e contribuir de forma permanente para o seu aprimoramento, de acordo com as mudanças na sociedade brasileira.

Assim, dentre as normas que referendam as Normas Operacionais Básicas de Recursos Humanos do SUAS - NOB-RH/SUAS estão a Resolução nº 9, de 15 de abril de 2014 e a Resolução nº 17, de 20 de junho de 2011, que dispõem, respectivamente sobre as ocupações de ensino médio e fundamental e de nível superior para atender as especificidades dos serviços socioassistenciais e das funções essenciais de gestão do Sistema Único de Assistência Social. Enquadrando-se assim esses cargos na equipe de referência dos SUAS.

Por decorrência lógica, cada equipe de referência é responsável por atuar junto ao determinado número de usuários, com características próprias de vulnerabilidade ou risco social e pessoal, dentro do nível de proteção social em que insere o usuário acolhido – proteção básica ou especial, de média ou alta complexidade – e o tipo de serviço socioassistencial operado. Assim a equipe se torna uma referência para aquelas quantidades de pessoas que precisa da Assistência Social, estabelecendo laços de confiança.

Em sequência, pela redação do arts. 6º e 6º-A da Lei Orgânica da Assistência Social, a gestão da área da Assistência Social é compartilhada e regida em sistema de cooperação técnica entre os entes federados, de modo não articulado e em um sistema de

## GABINETE DO PREFEITO

proteção social não-contributivo – diferente da previdência social, onde se paga um valor mensal e, ao tempo de gozar da aposentadoria, o cidadão recebe de forma indireta o montante contribuído durante a sua vida laboral.

Diante da complexa e necessária rede solidária de funcionamento da assistência social e suas equipes de referência, torna-se necessário a atualização das quantidades de trabalhadores ativos para a consecução dos seus trabalhos, e este Projeto de Lei se dedica a essa missão: de atualizar a Lei Complementar nº 199, de 2023 para torná-la exequível eficiente no acolhimento daquelas pessoas que precisam do atendimento da assistência social no Município de Mossoró.

Por isso, envia-se a esta Nobre Casa de Leis o Projeto de Lei Complementar que ora segue, para apreciação, sempre na certeza do melhor debate, e aprovação par logo posso ser inserida no ordenamento jurídico local, fazendo a diferença na vida do nosso povo.

Sem mais.

Mossoró/RN, 17 de novembro de 2023

ALLYSON LEANDRO BEZERRA SILVA  
PREFEITO DE MOSSORÓ

**Proc. Administrativo 23- 12.988/2023**

---

**De:** Erison T. - SEMASC

**Para:** CONTROL - Controladoria Geral do Município

**Data:** 17/11/2023 às 10:20:22

**Setores envolvidos:**

SEMAD, SEPLAN, SEMASC, CGM, CONTROL, CGM-AT, CONTROL-CGM

**Minuta para elaboração de impacto Orçamentário-Financeiro.**



**SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E CIDADANIA**

---

**DECLARAÇÃO E ESTIMATIVA IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO<sup>[3]</sup>**

Mossoró, 17 de novembro de 2023.

CONSIDERANDO a atualização do RELATÓRIO DE ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO expedido pela Controladoria Geral do Município;

CONSIDERNANDO que o referido relatório vem acompanhado das respectivas premissas metodológicas, em atendimento aos preceitos do § 2º do Art. 16 da Lei Complementar 101, de 2000:

RATIFICAMOS o relatório e atestamos a declaração de estimativa de impacto orçamentário-financeiro para a alteração nas vagas Quadro de Servidores da Assistência Social, previsto no respectivo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, fazendo constar 50 (cinquenta) novas vagas.

**ERISON NATÉCIO DA COSTA TORRES**

Secretário Municipal da Assistência Social e Cidadania

Portaria Nº 14/2023 Matrícula 0527459

[3] “Art. 16. (...)

I - estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subseqüentes;

(...)

§ 2º A estimativa de que trata o inciso I do **caput** será acompanhada das premissas e metodologia de cálculo utilizadas.

(...)





## VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS



Código para verificação: 15F2-2AD3-FB97-B677

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

- ✓ ERISON NATECIO DA COSTA TORRES (CPF 050.XXX.XXX-74) em 17/11/2023 10:20:49 (GMT-03:00)  
Papel: Assinante  
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

<https://mossoro.1doc.com.br/verificacao/15F2-2AD3-FB97-B677>



**MOSSORÓ**  
PREFEITURA

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

---

### RELATÓRIO DE ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO N° 010/2023

Em 14 de novembro de 2023

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

### RELATÓRIO DE APURAÇÃO DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO DEMONSTRAÇÃO DAS PREMISSAS E METODOLOGIA DE CÁLCULO REALIZADA

#### I – INTRODUÇÃO

A Contadoria-Geral da Prefeitura Municipal de Mossoró/RN, atendendo a determinação da Controladoria-Geral do Município procede com a análise da situação fiscal do Poder Executivo Municipal, em especial quanto ao comprometimento das Despesas de Pessoal em relação a sua Receita Corrente Líquida/RCL, visando elaborar o relatório de estimativa de impacto orçamentário-financeiro previsto da Lei da Responsabilidade Fiscal/LRF (art. 16, inciso I).

Essa estimativa de impacto adotará a posição fiscal do ente, conforme os Relatórios de Gestão Fiscal/RGF, para que se possa avaliar a sua situação fiscal após a possível expansão do gasto com a criação de 50 (cinquenta) vagas/cargos na estrutura administrativa para a área da Assistência Social do município.

Conforme memorial apresentado pelo setor de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração do município, as despesas salariais e dos encargos sociais e trabalhistas desses novos cargos/vagas representarão mensalmente, o valor de R\$ 177.911,83 (cento e setenta e sete mil novecentos e onze reais e oitenta e três centavos), e anualmente, no valor de R\$ 2.371.564,76 (dois milhões trezentos e setenta e um mil quinhentos e sessenta e quatro reais e setenta e seis centavos), conforme descrição abaixo.

#### RELAÇÃO DOS CARGOS E VAGAS A SEREM CRIADOS, COM SUAS REMUNERAÇÕES E ENCARGOS ADICIONAIS

CARGO ANTERIOR	CARGO ATUAL	ÁREA	QUANTIDADE PROPOSTA DE AUMENTO DE CARGOS	VENCIMENTO BÁSICO (40H)	PREVI (19,53%)	VALOR POR CARGO	VALOR TOTAL MENSAL	VALOR TOTAL ANUAL
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível I	Educador Social	Socioeducativa	12	R\$ 1.527,88	R\$ 298,39	R\$ 1.826,27	R\$ 21.915,30	R\$ 292.130,94
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível II	Agente Administrativo	Apoio	2	R\$ 1.527,88	R\$ 298,39	R\$ 1.826,27	R\$ 3.652,55	R\$ 48.688,49
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível III	Cuidador Social	Apoio	9	R\$ 1.527,88	R\$ 298,39	R\$ 1.826,27	R\$ 16.436,47	R\$ 219.098,21
Assistente Social	Assistente Social	Serviço Social	12	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 60.403,34	R\$ 805.176,50
Psicólogo	Psicólogo	Psicologia	10	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 50.336,12	R\$ 670.980,41
Técnico de Nível Superior	Técnico de Nível Superior	Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Pedagogia, Ciências Sociais e Direito	5	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 25.168,06	R\$ 335.490,21
<b>50</b>							<b>R\$ 177.911,83</b>	<b>R\$ 2.371.564,76</b>

Porém, antes dos cálculos, vamos conhecer os dados fiscais do ente público, apurados no último RGF.

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Relatório de Gestão Fiscal/RGF	
Período: 2º Quadrimestre de 2023	
Receita Corrente Líquida	R\$ 876.556.031,17
<b>Despesa com Pessoal e encargos sociais (46,73%)</b>	<b>R\$ 407.805.546,53</b>
Limite máximo, segundo a LRF (54,00%)	R\$ 471.288.212,55
Limite prudencial, segundo a LRF (51,30%)	R\$ 447.723.801,92

I. As despesas com pessoal e encargos sociais do Município de Mossoró/RN apuradas até o 2º quadrimestre de 2023, estão abaixo de todos os limites definidos pela Lei Complementar Federal nº 101/2000, através do art. 20, inciso III, alínea "b";

II. o presente Relatório de Gestão Fiscal/RGF consta no site do SICONFI da Secretaria do Tesouro Nacional.

### II – ASPECTOS LEGAIS

No aspecto legal dessa matéria é oportuno destacar as regras vigentes, conforme a Lei da Responsabilidade Fiscal. Primeiramente em relação aos limites máximos permitidos pela LRF, quanto ao gasto com pessoal em relação a receita corrente líquida/RCL.

Seção II  
Das Despesas com Pessoal  
Subseção I  
Definições e Limites

Art. 18 (...)

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

- I - União: 50% (cinquenta por cento);
- II - Estados: 60% (sessenta por cento);
- III - Municípios: 60% (sessenta por cento).

...

Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:

I - na esfera federal:

II - na esfera estadual:

III - **na esfera municipal:**

a) 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver;

b) **54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.**

(destaque nosso)

Nos termos do parágrafo único do art. 22 a seguir, caso o ente público esteja comprometendo mais de 95% do limite máximo fixado para a despesa com pessoal, que no caso do Poder Executivo Municipal se refere a 51,30% da Receita Corrente Líquida/RCL, denominado de limite prudencial, ele já estará impedido de algumas iniciativas. Vejamos:

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

### Subseção II

#### Do Controle da Despesa Total com Pessoal

Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda:

I - as exigências dos arts. 16 e 17 desta Lei Complementar, e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição;

II - o limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo.

Parágrafo único. Também é nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do titular do respectivo Poder ou órgão referido no art. 20.

Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.

**Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:**

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição;

II - criação de cargo, emprego ou função;

III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa;

IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança;

V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.

(destaque nosso)

Nos termos do Relatório de Gestão Fiscal/RGF assinalado, após o 2º quadrimestre do ano de 2023, como já dissemos, o limite de pessoal auferido do nosso município esteve abaixo de todos os limites fiscais definidos pela LRF, quando por isso, nesse primeiro instante, a contar dessa constatação, o Município de Mossoró/RN suportaria implementar a criação de cargos e vagas na estrutura administrativa municipal.

Ainda no aspecto legal, o impacto orçamentário financeiro que deverá existir, apurará a situação fiscal ao longo do ano em que deva entrar em vigor os efeitos da criação dos cargos e vagas (2024), e mais nos dois períodos seguintes (2025 e 2026), em cumprimento ao disposto no inciso I do art. 16 da LRF. Vejamos.

CAPÍTULO IV  
DA DESPESA PÚBLICA  
Seção I  
Da Geração da Despesa

Art. 15 (...)

Art. 16. A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento de despesa será acompanhado de:

**I - estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes;**

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

II - declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

§ 1º (...)

§ 2º A estimativa de que trata o inciso I do caput será acompanhada das premissas e metodologia de cálculo utilizadas.

(destaque nosso)

### **III – DO OBJETIVO DO IMPACTO, DAS PREMISSAS E DA METODOLOGIA DA ESTIMATIVA DO IMPACTO**

Demonstrado o percentual de comprometimento da despesa com pessoal em meados do exercício de 2023, nos resta conhecer o objetivo da apuração do gasto com pessoal, as premissas e a metodologia a ser utilizada na elaboração dessa estimativa do impacto orçamentário-financeiro.

#### **III.1 – DO OBJETIVO – CRIAÇÃO DE CARGOS E VAGAS FUNCIONAIS**

Conforme dados contidos, a possível criação desses cargos/vagas gerará o incremento na despesa com pessoal, mensalmente, já incluso encargos sociais e trabalhistas, no valor de R\$ 177.911,83 (cento e setenta e sete mil novecentos e onze reais e oitenta e três centavos), e anualmente, no valor de R\$ 2.371.564,76 (dois milhões trezentos e setenta e um mil quinhentos e sessenta e quatro reais e setenta e seis centavos).

Mas em atendimento ao Projeto de Lei, encaminhado pela Consultoria Geral do Município, que trata da criação de 50 (cinquenta) vagas/cargos para o concurso público do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró/RN – QSAS, vinculados ao Sistema Único de Assistência Social – SUAS, sabe-se que os efeitos financeiros iniciarão no segundo quadrimestre do exercício de 2024, sendo assim, este estudo faz referência aos anos de 2024, 2025 e 2026, em cumprimento ao disposto no inciso I do art. 16 da LRF.

#### **III.2 – DAS PREMISSAS DE EXPECTATIVAS DAS PRÓXIMAS RECEITAS E DESPESAS**

Este relatório de impacto deverá ser focado no exercício que deva entrar em vigor os efeitos da nova despesa com pessoal (ano de 2024), além dos dois exercícios seguintes (anos de 2025 e 2026), quando para definição das expectativas de receitas e despesas para esses períodos teremos que projetar as elevações das receitas e dos reajustes salariais, adotando premissas objetivas que nos permita dados concretos ao final de cada período.

Assim, visto que para o exercício de 2024 já possuímos a previsão da receita na PLOA/24, vejamos as variações médias estimadas para os anos de 2025

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

e 2026.

### III.3 – DA METODOLOGIA DA EVOLUÇÃO DA RECEITA CORRENTE LÍQUIDA E DESPESAS COM SALÁRIOS

Antes de conhecermos os reflexos diretos ao cotidiano econômico-financeiro do ente municipal é necessário sabermos a metodologia adotada para projetarmos as evoluções das receitas e das despesas, com as elevações salariais projetadas ao longo dos anos vindouros.

Na receita conheceremos os valores totais da Receita Corrente Líquida ajustada para cálculo do limite da despesa com pessoal nos últimos oito anos, adotando como fonte de informações os dados registrados através dos Relatórios de Gestão Fiscal/RGF, sempre do último quadrimestre, dos exercícios de 2015 a 2022. Vejamos os números apurados:

EXERCÍCIOS	VALOR DA RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	VARIAÇÃO
2015	R\$ 471.831.684,91	0,76%
2016	R\$ 475.401.299,52	4,95%
2017	R\$ 498.929.142,96	17,18%
2018	R\$ 584.640.984,30	5,93%
2019	R\$ 619.299.018,66	11,64%
2020	R\$ 691.369.923,73	11,04%
2021	R\$ 767.730.721,64	9,53%
2022	R\$ 840.932.186,48	
	<b>MÉDIA</b>	<b>8,72%</b>

Então, nos últimos oito anos a Receita Corrente Líquida municipal registrou evolução média positiva de 8,72%, quando será esse o percentual a ser estimado nas elevações das arrecadações da RCL dos próximos anos (2025 e 2026). Vejamos os números:

PERÍODO DE APURAÇÃO	VARIAÇÃO EM %	VALOR (R\$)
RCL do ano de 2024	PLOA/2024	R\$ 999.021.948,40
RCL do ano de 2025 (expectativa)	Mais 8,72%	R\$ 1.086.136.662,30
RCL do ano de 2026 (expectativa)	Mais 8,72%	R\$ 1.180.847.779,25

Já nas despesas, verificaremos as variações das despesas totais com pessoal, apresentadas no Relatório de Gestão Fiscal, via SICONFI. Vejamos:

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

EXERCÍCIOS	DESPESA TOTAL COM PESSOAL (DTP)	VARIAÇÃO
2015	R\$ 261.474.836,76	9,77%
2016	R\$ 287.010.593,86	-4,58%
2017	R\$ 273.877.010,80	7,32%
2018	R\$ 293.924.269,19	-1,11%
2019	R\$ 290.661.683,34	12,06%
2020	R\$ 325.701.194,39	15,64%
2021	R\$ 376.640.849,17	-3,49%
2022	R\$ 363.492.050,68	
	<b>MÉDIA</b>	<b>5,09%</b>

Com base nos números apresentados acima, levando em consideração os reajustes que foram concedidos durante esse intervalo de tempo, como também outros tipos de variações, a média da evolução da despesa total com pessoal será de 5,09%. Vejamos os números:

PERÍODO DE APURAÇÃO	VARIAÇÃO EM %	VALOR (R\$)
DTP do ano de 2024 (PLOA/2024)	PLOA/2024	R\$ 463.708.058,05
DTP do ano de 2025 (expectativa)	Mais 5,09%	R\$ 487.310.798,20
DTP do ano de 2026 (expectativa)	Mais 5,09%	R\$ 512.114.917,83

#### **IV – DA AVALIAÇÃO DAS EXPECTATIVAS DE RECEITAS E DESPESAS COM O GASTO DE PESSOAL**

À luz das expectativas da Receita Corrente Líquida/RCL e da sua variação levando em consideração os exercícios de 2015 a 2022, tem-se as seguintes previsões para os exercícios de 2024, 2025 e 2026. Vejamos:

PERÍODO	VALOR (R\$)
RCL do ano de 2024 (PLOA/2024)	R\$ 999.021.948,40
RCL do ano de 2025 (expectativa)	R\$ 1.086.136.662,30
RCL do ano de 2026 (expectativa)	R\$ 1.180.847.779,25

Já a despesa total com pessoal terá a seguinte expectativa, levando em consideração a variação apresentada no tópico III.3, como também a expansão da despesa com pessoal objeto desse estudo de impacto:

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

ESPECIFICAÇÕES	PARCELA QUE SERA ADICIONADA	VALOR ANUAL (R\$)
DTP 2023 (PROJEÇÃO)	-	R\$ 381.993.796,06
AUMENTO EM 2024 REFERENTE AO REAJUSTE DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E DOS SERVIDORES GERAIS	A SER CONCEDIDO EM DEZEMBRO DE 2023	R\$ 448.927,26
<b>DTP 2023 (FINAL)</b>	-	<b>R\$ 382.442.723,32</b>
DTP 2024 (PLOA/2024)	-	R\$ 463.708.058,05
AUMENTO EM 2024 REFERENTE AO REAJUSTE DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E DOS SERVIDORES GERAIS	R\$ 448.927,26 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 5.836.054,41
AUMENTO EM 2024 REFERENTE AO CONCURSO DA PGM E SEFAZ	MEDIANTE CONVOCAÇÃO	R\$ 2.030.716,92
<b>AUMENTO EM 2024 REFERENTE AO PROJETO DE LEI ESTUDADO, CONSIDERANDO A PARTIR DO 2º QUADRIMESTRE DE 2024</b>	<b>R\$ 177.911,83 AO MÊS, CONSIDERANDO A PARTIR DO 2º QUADRIMESTRE DE 2024</b>	<b>R\$ 1.423.294,68</b>
<b>DTP 2024 (FINAL)</b>	-	<b>R\$ 472.998.124,06</b>
DTP 2025 (PROJEÇÃO)	-	R\$ 487.310.798,20
AUMENTO EM 2025 REFERENTE AO REAJUSTE DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E DOS SERVIDORES GERAIS	R\$ 448.927,26 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 5.836.054,41
AUMENTO EM 2025 REFERENTE AO CONCURSO DA PGM E SEFAZ	MEDIANTE CONVOCAÇÃO	R\$ 4.096.493,05
<b>AUMENTO EM 2025 REFERENTE AO PROJETO DE LEI ESTUDADO (12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS)</b>	<b>R\$ 177.911,83 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS</b>	<b>R\$ 2.371.564,76</b>
<b>DTP 2025 (FINAL)</b>	-	<b>R\$ 499.614.910,42</b>
DTP 2026 (PROJEÇÃO)	-	R\$ 512.114.917,83
AUMENTO EM 2025 REFERENTE AO REAJUSTE DOS PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA SOCIAL E DOS SERVIDORES GERAIS	R\$ 448.927,26 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 5.836.054,41
AUMENTO EM 2026 REFERENTE AO CONCURSO DA PGM E SEFAZ	MEDIANTE CONVOCAÇÃO	R\$ 4.096.493,05
<b>AUMENTO EM 2026 REFERENTE AO PROJETO DE LEI ESTUDADO (12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS)</b>	<b>R\$ 177.911,83 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS</b>	<b>R\$ 2.371.564,76</b>
<b>DTP 2026 (FINAL)</b>	-	<b>R\$ 524.419.030,05</b>

Foi incluído nas verificações e projeções realizadas os valores já contidos nas Leis Complementares nº 195 de 26 de junho de 2023, que dispõe sobre a lei orgânica da Procuradoria-Geral do Município de Mossoró e o estatuto dos procuradores do município, a Lei de nº 197, de 24 de agosto de 2023, que altera a redação da Lei Complementar nº 159/2020, dispondo sobre a reestruturação da carreira de auditor fiscal de tributos municipais, a Lei de nº 198 de 28 de outubro de 2023, que institui o plano de cargos, carreira e remuneração dos servidores efetivos do quadro de servidores gerais do município de Mossoró e a Lei de nº 199 de 28 de outubro de 2023, que institui o plano de cargos, carreira e remuneração dos servidores estatutários do quadro de servidores da assistência social, vinculados ao sistema único de assistência social do município de Mossoró.

Com base nos dados e expectativas, adotando os índices aqui demonstrados, e mais as variações que ocorrerão com os reajustes salariais previstos, teremos a previsão do seguinte comprometimento da RCL ao final do exercício de 2024, 2025 e 2026. Vejamos:

EXERCÍCIOS	RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA	DESPESA COM PESSOAL	GASTO COM PESSOAL
EXERCÍCIO DE 2024	R\$ 999.021.948,40	R\$ 472.998.124,06	47,35%
EXERCÍCIO DE 2025	R\$ 1.086.136.662,30	R\$ 499.614.910,42	46,00%
EXERCÍCIO DE 2026	R\$ 1.180.847.779,25	R\$ 524.419.030,05	44,41%

## CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Dessa forma, concluímos que ao final do exercício de 2024, admitindo o valor da Receita Corrente Líquida e o gasto total com pessoal, previstos na PLOA/2024, conforme demonstrado nas tabelas acima, inclusive a inclusão do valor mensal durante os 08 meses (a partir do 2º quadrimestre de 2024), que representará a expansão da despesa com a criação de 50 (cinquenta) vagas/cargos na estrutura administrativa para a área da Assistência Social do município, estima-se que o comprometimento da despesa com pessoal e encargos sociais no Poder Executivo Municipal sobre a RCL será de 47,35%, estando abaixo de todos os limites legais fixados pela LRF;

Já ao final do exercício de 2025, seguindo as projeções demonstradas acima, estima-se que o comprometimento da despesa com pessoal e encargos sociais no Poder Executivo Municipal sobre a RCL será de 46,00%, estando abaixo de todos os limites legais fixados pela LRF; e

Por fim, ao final do exercício de 2026, seguindo as projeções demonstradas acima, estima-se que o comprometimento da despesa com pessoal e encargos sociais no Poder Executivo Municipal sobre a RCL será de 44,41%, estando abaixo de todos os limites legais fixados pela LRF.

Isto posto, opina-se favoravelmente pelo aumento proposto pelo referido processo, tendo em vista que o impacto orçamentário-financeiro ocasionado pelo mesmo será mínimo e não comprometerá os limites legais impostos pelas legislações vigentes.

Destacamos que o presente parecer possui caráter opinativo, cabendo a administração municipal analisar a sua implantação.

Essa é a opinião técnica.

Documento assinado digitalmente  
 ALDAIR LEITE DA SILVA FILHO  
Data: 14/11/2023 17:14:26-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

**ALDAIR LEITE DA SILVA FILHO**  
*Contador Geral do Município*

**LEI COMPLEMENTAR Nº 199, DE 27 DE OUTUBRO DE 2023**

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores estatutários do Quadro de Servidores da Assistência Social, vinculados ao Sistema Único de Assistência Social do Município de Mossoró e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MOSSORÓ, Faço saber que a Câmara Municipal de Mossoró aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

**CAPÍTULO I**  
**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR dos servidores públicos efetivos do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS, vinculados ao Sistema Único de Assistência Social - SUAS, na forma do art. 18 da Lei Orgânica Municipal.

§ 1º O regime jurídico dos cargos definidos por esta Lei Complementar é o estatutário, delimitado pela Lei Complementar nº 29, de 16 de dezembro de 2008.

§ 2º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração tem por objetivo a eficiência e continuidade da ação administrativa, valorização e profissionalização dos servidores.

§ 3º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração instituído por esta Lei Complementar visa a prover os servidores públicos efetivos do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró com a estrutura de cargos e carreiras organizada mediante:

I - adoção de um sistema permanente de capacitação profissional;

II - reconhecimento e valorização dos servidores, através de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades profissionais, garantindo a qualidade dos serviços prestados à população;

III - organização das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isso que o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional.

Art. 2º A gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, de que dispõe esta Lei Complementar tem por finalidade precípua:

I - determinar e classificar as carreiras e cargos integrantes da estrutura organizacional dos servidores públicos efetivos do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró;

## GABINETE DO PREFEITO

II - fixar critérios e procedimentos voltados a disciplinar, administrar e desenvolver o Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró, no que tange a política de cargos, carreira e remuneração;

III - garantir as progressões na carreira de acordo com o tempo de serviço no cargo e avaliações de desempenho individual satisfatórias, conforme a Tabela de Vencimento Básico e Progressão Funcional definida no Anexo III.

### CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º Consideram-se, para os fins desta Lei Complementar, os seguintes conceitos básicos:

I - Sistema Único de Assistência Social - SUAS: é um sistema constituído nacionalmente com direção única, caracterizado pela gestão compartilhada, cofinanciamento das ações pelos três entes federados e controle social exercido pelos Conselhos de Assistência Social dos Municípios, Estado e União;

II - Servidor: é a pessoa legalmente investida em cargo público;

III - Cargo Público: é a unidade básica de atribuição prevista na estrutura organizacional, de natureza permanente, denominação específica, criada por Lei e ocupada por um servidor público a quem são incumbidos deveres e responsabilidades substancialmente idênticos quanto à natureza do trabalho e ao grau de complexidade da atividade exercida;

IV - Categoria Funcional: é o conjunto de classes da mesma natureza e do mesmo grau de responsabilidade, com igual hierarquia;

V - Grupo Ocupacional: é o conjunto de cargos isolados e categorias funcionais correlatas ou afins, segundo a natureza da atividade ou o grau de conhecimento exigido para o exercício de suas atribuições, compreendendo:

a) Grupo de Nível Médio - GNM: constituído dos cargos cujos provimentos exigem escolaridade em Nível de Ensino Médio ou Técnico de Nível Médio, reconhecido pelo Ministério da Educação, podendo ser exigida formação especializada, experiência, titulação e registro profissional específico, segundo a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições inerentes ao cargo;

b) Grupo de Nível Superior - GNS: constituído dos cargos cujo provimento exige Diploma de Conclusão de Ensino Superior, reconhecido pelo Ministério da Educação, podendo ser exigida formação especializada de graduação, experiência, titulação e registro profissional específico, segundo a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições inerentes ao cargo.

VI - Quadro de Pessoal: é o conjunto de todos os cargos de um poder ou órgão equivalente (quadro geral) ou de um órgão de direção superior (quadro específico);

VII - Classe: é o agrupamento de cargos da mesma profissão e com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos;

## GABINETE DO PREFEITO

VIII - Referência: é a posição que define a evolução do servidor público no seu respectivo cargo de carreira, dentro de um mesmo grupo ocupacional, identificada por algarismos de 1 a 15, em conformidade com o Anexo III;

IX - Atribuições: é o conjunto de atividades, inerentes a um cargo ou função, necessárias para a execução de um serviço;

X - Carreira: é a trajetória do trabalhador desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, avaliação de desempenho e remuneração;

XI - Plano de Carreira: é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e as formas de desenvolvimento funcional do servidor, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

XII - Vencimento: retribuição pecuniária básica, devida pelo exercício do cargo, fixada e alterada exclusivamente por Lei;

XIII - Remuneração: é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias permanentes, variáveis e temporárias estabelecidas em lei;

XIV - Verba de Natureza Indenizatória: é a parcela eventual ou transitória, recebida pelo servidor em função do seu ofício, a título de contraprestação por despesas extraordinárias não abrangidas pela remuneração mensal, e realizadas no interesse do serviço, não incorporável ao vencimento do servidor para qualquer efeito;

XV - Avaliação de Desempenho Individual: é o instrumento utilizado para aferição dos resultados obtidos pelos servidores no desempenho das atribuições de sua função;

XVI - Progressão Funcional: é a passagem do servidor efetivo estável para a referência superior, concedida por tempo de serviço e avaliação periódica de desempenho;

XVII - Adicional de Incentivo à Qualificação: concedido ao servidor que possuir educação formal superior à exigida para o exercício do cargo de que é titular;

XVIII - Enquadramento: é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo e referência, em face da análise de sua situação jurídico funcional;

XIX - Renomeação: é o resultado do processo simultâneo de extinção e criação de cargos com atribuições e qualificação equivalente, com nomenclatura distinta;

XX - Transposição: consiste no deslocamento do cargo do sistema antigo para o novo, sem mudança das atribuições;

XXI - Transformação: é o resultado do processo simultâneo de extinção e criação de um cargo, cujo provimento dar-se-á pela passagem dos servidores de cargo extinto para o novo cargo criado;

XXII - Redistribuição: é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo poder;

## GABINETE DO PREFEITO

XXIII - Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável - VPNI: vantagem pecuniária de caráter pessoal, em forma de complementação salarial, visando a impedir eventuais perdas na remuneração do servidor que teve seu cargo e/ou carreira reestruturados, na forma de gratificação;

XXIV - Funções Gratificadas: são aquelas de caráter transitório, previstas em lei, relacionadas à execução de atividades específicas, não cumulativas com outras funções, e destinam-se, exclusivamente, aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

### CAPÍTULO III

## DO INGRESSO NO QUADRO DE SERVIDORES DA ASSISTÊNCIA SOCIAL DO MUNICÍPIO DE MOSSORÓ

### Seção I

#### Disposição Preliminar

Art. 4º O ingresso nos cargos de provimento efetivo da carreira dos servidores do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró dar-se-á por concurso público de provas ou provas e títulos, conforme os termos da Constituição da República Federativa do Brasil, da Lei Orgânica Municipal, do atendimento dos requisitos estabelecidos no perfil do cargo, conforme o Anexo II desta Lei Complementar e o que for estabelecido no edital do respectivo concurso.

§ 1º O ingresso na carreira dar-se-á na Referência 1 do respectivo cargo do Quadro de Servidores Gerais do Município de Mossoró, conforme quadro de vencimentos definidos no Anexo III, desta Lei Complementar.

§ 2º Será observado o preceito constante no § 2º do art. 7º da Lei Complementar nº 29, de 16 de dezembro de 2008, e será estabelecido nos concursos públicos, para ingresso na carreira, um percentual de 5% (cinco por cento) a 10% (dez por cento), para as Pessoas com Deficiência, e um percentual de 20% (vinte por cento) destinados a cota racial, nos termos da Lei nº 3.985, de 6 de dezembro de 2022.

### Seção II

#### Do Estágio Probatório

Art. 5º O candidato nomeado e empossado para cargos de provimento efetivo da carreira do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró, ao entrar em exercício, passará a cumprir o estágio probatório de trinta e seis meses, período em que será avaliado, por comissão própria, em relação ao seu desempenho e competência, como condição para adquirir estabilidade no serviço público municipal.

Parágrafo único. Os critérios de avaliação de desempenho no cargo e demais disposições acerca do estágio probatório são os dispostos no Regime Jurídico dos servidores públicos do Município de Mossoró, da Lei Complementar nº 29, de 2008.

## GABINETE DO PREFEITO

Art. 6º O candidato empossado em cargo da carreira do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró, caso não preencha os requisitos necessários mínimos para adquirir a estabilidade na carreira, será exonerado.

Parágrafo único. Ao servidor em estágio probatório é assegurada a oportunidade do contraditório e da ampla defesa, mediante instauração de Processo Administrativo Disciplinar, quanto aos resultados negativos de reprovação nas Avaliações Especiais de Desempenho.

### Seção III

#### Da Contratação de Pessoal por Tempo Determinado

Art. 7º Fica o Poder Executivo autorizado a realizar contratação de pessoal por tempo determinado para atender às necessidades específicas de interesse público relacionadas ao desenvolvimento dos serviços e ações da política de assistência social do Município de Mossoró, em consonância com o inciso IX do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil.

§ 1º Para os fins do que trata o **caput** deste artigo, considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público a contratação de:

I - profissionais do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS em substituição e em caráter precário em razão de:

- a) vacância do cargo, decorrente de aposentadoria, falecimento, demissão ou exoneração, quando não houver concurso público vigente;
- b) afastamento para o gozo de licença prevista em lei, em regimento ou em regulamento;
- c) vacância decorrente de posse em outro cargo efetivo.

II - profissionais do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS quando necessário ao atendimento de demandas decorrentes da implantação de serviços, programas e projetos, seja permanente ou por tempo determinado.

§ 2º A contratação de que trata o inciso II deste artigo dar-se-á por meio de autorização legislativa, fazendo constar os cargos criados e seus respectivos quantitativos, bem como duração contratual não superior a 24 (vinte e quatro) meses.

## CAPÍTULO IV

### DA ORGANIZAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DOS CARGOS E SUAS ATRIBUIÇÕES

#### Seção I

##### Disposição Preliminar

Art. 8º Os cargos públicos previstos nesta Lei Complementar, remunerados na forma disposta nos Anexos III e IV que seguem, serão pagos pelo erário municipal e em regime de coparticipação com outros entes federados.

§ 1º As atividades administrativas não estruturadas em cargos públicos constituem funções, com denominação e remuneração previstas em lei.

## GABINETE DO PREFEITO

§ 2º As funções com investidura por tempo limitado constituem em mandato, ainda quando preenchido mediante eleição, salvo disposição legal expressa em contrário.

### **Seção II** **Dos Grupos Ocupacionais**

Art. 9º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró, resultante da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar é estruturado em dois Grupos Ocupacionais, cujos cargos contam com carreira organizadas em quinze referências cada, identificada por algarismos de 1 a 15, em conformidade com o Anexo III desta Lei Complementar e serão assim constituídas:

I - Grupo de Nível Médio - GNM: engloba cargos ligados às atividades administrativas e burocráticas ou técnicas específicas, em que se exige a conclusão do ensino médio regular ou educação profissional técnica de nível médio ou equivalentes, compreendendo os cargos de:

- a) Educador Social;
- b) Agente Administrativo;
- c) Cuidador Social.

II - Grupo de Nível Superior - GNS: engloba cargos em que se exige graduação em curso superior, comprovado com a apresentação de diploma expedido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, para o desempenho de funções administrativas e burocráticas ou de caráter técnico-científico, compreendendo os cargos de:

- a) Assistente Social;
- b) Psicólogo;
- c) Técnico de Nível Superior.

### **Seção III** **Das Atribuições**

Art. 10 Os servidores do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS devem desempenhar suas funções em conformidade com os preceitos éticos e técnicos expressos nas regulamentações de suas profissões, na legislação em vigor, e de acordo com o perfil do cargo como disposto no Anexo II desta Lei Complementar, sem prejuízo dos comandos oriundos do Poder Hierárquico da Administração Pública.

### **Seção IV** **Do Desenvolvimento das Carreiras**

Art. 11 O desenvolvimento do servidor efetivo do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS na carreira dar-se-á através da Progressão Funcional, sob os critérios de tempo no cargo e no serviço público municipal e após avaliação de desempenho.

## GABINETE DO PREFEITO

Parágrafo único. A Progressão Funcional não acarretará mudança de cargo.

Art. 12 A Progressão Funcional, observado o prazo legal de trinta e seis meses do estágio probatório, será concedida a cada dois anos de efetivo exercício, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho, ficando acrescido em sua remuneração 3% (três por cento) sobre o valor da referência imediatamente anterior.

Art. 13 A avaliação de desempenho constitui-se no conjunto de procedimentos administrativos objetivando o monitoramento sistemático e contínuo da atuação do servidor ocupante do cargo de provimento efetivo integrante do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS, direcionados à Progressão Funcional na carreira, compreendendo, entre outros requisitos, a:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade;
- V- responsabilidade.

Art. 14 Não serão contabilizadas para o período necessário à progressão funcional:

- I - as licenças para:
  - a) acompanhar cônjuge ou companheiro;
  - b) tratar de interesses particulares;
- II - afastamento para desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal;
- III - licença para o desempenho de mandato classista;
- IV - licença para tratamento de saúde superior a 547 (quinhentos e quarenta e sete) dias ao longo do tempo do período aquisitivo;
- V - licença para tratamento de saúde de familiar do servidor;
- VI - licença para atividade política.

Art. 15 Não fará **jus** à Progressão Funcional o servidor que:

- I - não tenha atingido resultado satisfatório na avaliação de desempenho;
- II - possua faltas injustificadas;
- III - esteja em estágio probatório;
- IV - esteja cedido para servir em outro Poder, Órgão ou Ente Público;

## GABINETE DO PREFEITO

V - com suspensão disciplinar;

VI - condenado a pena privativa de liberdade, cuja sentença com trânsito em julgado não implique na perda do cargo, enquanto durarem os efeitos da condenação.

Art. 16 Decreto do Poder Executivo Municipal disporá sobre as normas, critérios e regulamento para avaliação de desempenho, devendo prever:

I - a composição e implantação da Comissão de Avaliação de Desempenho;

II - os requisitos complementares para aferição do desempenho do servidor;

III - o Regulamento Geral do processo de avaliação de desempenho;

IV - demais normas necessárias à avaliação de desempenho do servidor.

### CAPÍTULO V DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 17 A jornada de trabalho dos cargos públicos de provimento efetivo do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS seguirá as disposições contidas nesta Lei Complementar, conforme disposto a seguir:

I - jornada de trabalho de vinte horas semanais;

II - jornada de trabalho de trinta horas semanais;

III - jornada de trabalho de quarenta horas semanais.

§ 1º A jornada de trabalho do inciso III será considerada como padrão remuneratório integral, devendo os vencimentos básicos para as jornadas descritas nos incisos I e II observarem a proporção respectiva.

§ 2º A Administração Pública poderá ampliar a carga horária, com a consequente ampliação proporcional de salário, que se dará visando ao atendimento de relevante interesse público, nos termos e limites prescritos pela Lei Complementar nº 29, de 2008 e demais legislações correlatas.

§ 3º A jornada de trabalho poderá ser executada de forma especial, em regime de plantão, e sua regulamentação dar-se-á por Decreto do Chefe do Executivo com a finalidade de manter o funcionamento de suas atividades em caráter ininterrupto e diuturno de 12h (doze horas) dos serviços necessários do Sistema Único de Assistência Social - SUAS e de acordo com a necessidade da Administração Pública.

Art. 18 Fica instituída a Hora Extra, remunerada como serviço extraordinário, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, para atender a situações excepcionais e temporárias em decorrência de imperiosa e comprovada necessidade, respeitando o limite máximo de duas horas por jornada diária, nos termos dos arts. 78 e 79 da Lei Complementar nº 29, de 2008.

### CAPÍTULO VI DOS DIREITOS E VANTAGENS

**Seção I**

**Do Vencimento e da Remuneração**

Art. 19 Aplicam-se aos Servidores regidos por esta Lei Complementar, as disposições sobre o Vencimento e a Remuneração constantes arts. 47 a 55 da Lei Complementar nº 29, de 2008.

Parágrafo único. A remuneração dos cargos públicos de provimento efetivo de servidor do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS será estabelecida por grupo ocupacional e Referência, conforme o disposto no Anexo III desta Lei Complementar.

**Seção II**

**Das Vantagens**

Art. 20 Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I - indenizações;

II - gratificações;

III - Adicional por Tempo Serviço para os servidores ingressantes no serviço público municipal até a entrada em vigor da Lei Complementar nº 194, de 20 de junho de 2023;

IV - Adicional de Incentivo à Qualificação.

§ 1º As indenizações não se incorporam ao vencimento ou provento para qualquer efeito.

§ 2º As gratificações e os adicionais somente se incorporam ao vencimento ou provento, nos casos e condições indicados em lei.

Art. 21 As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

**Subseção I**

**Das Indenizações**

Art. 22 Constituem indenizações ao servidor integrante do Quadro de Servidores da Assistência Social do Município de Mossoró:

I - ajuda de custo;

II - diárias;

III - transporte;

IV - auxílio-transporte;

V - auxílio-deslocamento;

VI - outras fixadas em lei.

§ 1º A regulamentação geral das indenizações aos servidores de que trata esta Lei Complementar está disposta no 56 a 82-G da Lei Complementar nº 29, de 2008.

## GABINETE DO PREFEITO

§ 2º O Auxílio-transporte é destinado a cobrir os custos de deslocamento ao local de trabalho e retorno à residência, nos termos da Lei Complementar nº 41, de 15 de abril de 2010, com as alterações carreadas pela Lei Complementar nº 113, de 31 de março de 2015.

§ 3º O Auxílio-deslocamento é destinado a cobrir os custos de deslocamento ao local de trabalho e retorno à residência, devido ao servidor lotado em unidades administrativas localizadas na zona rural do Município, e que more na zona urbana, no valor equivalente ao múltiplo da distância média, em quilômetros, da sede do Município à localidade rural, nos termos do inciso V do art. 58, da Lei Complementar nº 29, de 16 de dezembro de 2008 com as alterações carreadas pela Lei Complementar nº 54, de 25 de maio de 2011.

### **Subseção II** **Dos Adicionais**

Art. 23 A regulamentação geral dos adicionais devidos aos servidores de que trata esta Lei Complementar está disposta nos arts. 56 a 82-G da Lei Complementar nº 29, de 2008.

### **Subseção III** **Do Adicional de Incentivo à Qualificação**

Art. 24 Fica instituído o Adicional de Incentivo à Qualificação destinado ao servidor que possui educação formal superior à exigida para o exercício do cargo de que é titular, com percentuais estabelecidos nos Anexo IV desta Lei Complementar.

§1º O adicional previsto neste artigo corresponderá somente a um dos percentuais estabelecidos no Anexo IV desta Lei Complementar, sendo vedado o seu recebimento de forma cumulativa.

§2º Só será contado como título para efeito do Adicional de Incentivo à Qualificação a que se refere este artigo, o diploma ou certificado de conclusão de curso de graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado emitido por instituição credenciada e reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC.

§3º O Adicional de Incentivo à Qualificação será requerido pelo servidor, no setor de Recursos Humanos do órgão no qual esteja lotado, com apresentação de diploma, certificado ou título reconhecido pelo Ministério da Educação - MEC.

§ 4º A documentação apresentada pelo servidor no setor de Recursos Humanos será encaminhada para a Secretaria Municipal de Administração, a qual terá o prazo de até sessenta dias úteis para análise do processo e publicação da Portaria.

§ 5º Não será contabilizada para fins de adicional de que trata o **caput** deste artigo a titulação por escolaridade cuja exigência seja pré-requisito para o ingresso em cargo público na Administração Pública municipal.

Art. 25 A qualificação profissional tem por objetivo o aperfeiçoamento permanente na carreira como forma de garantir a excelência na prestação dos serviços do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS, ficando garantido ao servidor efetivo, tanto quanto possível, as condições e incentivo necessários a sua qualificação

## GABINETE DO PREFEITO

profissional e será assegurada mediante formação continuada em serviço e outras atividades de atualização profissional de iniciativa da Administração Pública municipal ou do servidor.

§ 1º O processo de qualificação profissional ocorrerá, por iniciativa do Servidor Público e/ou da Administração Pública, em instituição credenciada para esse fim.

§ 2º Ao servidor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura organizacional do Município de Mossoró.

§ 3º Os cursos de capacitação profissional oferecidos por iniciativa da Administração Pública para o processo de formação continuada em serviço não serão computados para os fins de recebimento do Adicional de Incentivo à Qualificação Profissional de que trata o art. 24 desta Lei Complementar.

Art. 26 Serão considerados cursos de qualificação:

I - graduação: modalidade de curso destinada aos profissionais de nível médio;

II - pós-graduação **lato sensu**: com certificado/diploma expedido por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, em área da formação profissional do servidor e relacionada aos serviços, programas e projetos do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS ou que comprovadamente contribuam para o exercício profissional do servidor efetivo;

III - pós-graduação **stricto sensu** em nível de Mestrado: com certificado/diploma expedido por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, em área da formação profissional do servidor e relacionada aos serviços, programas e projetos do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS ou que comprovadamente contribuam para o exercício profissional do servidor efetivo;

IV - pós-graduação **stricto sensu** em nível de Doutorado: com certificado/diploma expedido por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, em área da formação profissional do servidor e relacionada aos serviços, programas e projetos do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS ou que comprovadamente contribuam para o exercício profissional do servidor efetivo.

Art. 27 Após o estágio probatório de trinta e seis meses, o servidor efetivo do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS terá direito a licença para qualificação, nos termos e limites estabelecidos a seguir:

I - pós-graduação **stricto sensu** em nível de Mestrado, por até dois anos;

II - pós-graduação **stricto sensu** em nível de Doutorado, por até quatro anos.

§ 1º As licenças de que tratam os incisos I e II deste artigo poderão ser prorrogadas por prazo não superior a um ano, desde que devidamente comprovada a necessidade mediante documento expedido pelo professor orientador e pelo coordenador ou congênere do programa de pós-graduação ao qual está vinculado o servidor.

## GABINETE DO PREFEITO

§ 2º No período de licença para qualificação, o servidor terá direito ao recebimento integral de seus vencimentos, exceto aqueles obtidos em razão do exercício de função de confiança ou cargo comissionado.

§ 3º Fica vedada a concessão de licença para qualificação ao servidor efetivo com acúmulo legal de outros cargos efetivos ou outros vínculos empregatícios que não comprovem as respectivas liberações e a dedicação exclusiva ao programa de pós-graduação.

Art. 28 A licença de que trata o art. 27 desta Lei Complementar obriga o servidor público ao cumprimento de vínculo efetivo por igual período de tempo de liberação, ficando impedido de requerer:

- I - exoneração;
- II - licença para tratar de interesses particulares;
- III - cessão para outros entes da federação, órgãos e entidades;
- IV - gozo de licença especial.

Parágrafo único. O servidor efetivo poderá requerer exoneração mediante ressarcimento total dos custos da administração pública municipal durante o período de liberação total ou parcial, considerando o período de efetivo exercício após o retorno do afastamento.

Art. 29 O servidor que não concluir o curso de pós-graduação deverá ressarcir integralmente o erário público municipal os valores recebidos durante o período de afastamento.

Art. 30 Decreto do Poder Executivo Municipal disporá sobre as normas, critérios e regulamento para qualificação profissional dos servidores do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS.

Art. 31 A licença para qualificação prevista no art. 98 da Lei Complementar nº 29, de 2008, para frequentar curso de pós-graduação **stricto sensu**, consiste no afastamento do servidor de suas funções, garantida sua remuneração integral desde que já tenha cumprido o estágio probatório de trinta e seis meses, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

Parágrafo único. A licença para qualificação referida no **caput** deste artigo só será concedida para o servidor frequentar curso de qualificação a nível de pós-graduação oferecido por instituição nacional credenciada pelo Ministério da Educação - MEC ou estrangeira, legalmente constituída para esse fim em seus países de origem, com histórico de reconhecimento de diploma de pós-graduação por instituição de educação superior brasileira.

## CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO E DA TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS

### Seção I Do enquadramento

Art. 32 O enquadramento dos servidores efetivos no Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS, dispostos neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração,

## GABINETE DO PREFEITO

dar-se-á na categoria funcional, cargo e referência compatível com o cargo que desempenhe na data da publicação desta Lei Complementar, conforme Anexo I desta Lei Complementar.

§ 1º Considera-se tempo de efetivo exercício o período exclusivamente prestado no desempenho das atribuições do cargo ou função respectiva, tomando-se por termo inicial a data de ingresso no serviço público municipal e termo final à data de publicação desta Lei Complementar.

§ 2º Não serão computados como efetivo exercício, as seguintes situações:

I - férias indenizadas;

II - licença especial não gozada;

III - licença para tratar de interesses particulares;

IV - quaisquer outros períodos fictícios fixados em Leis, tais como:

a) contagem de tempo em dobro;

b) averbações.

Art. 33 Os servidores efetivos do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS serão enquadrados de acordo com o disposto no Anexo I desta Lei Complementar, na seguinte forma:

I - os cargos públicos preexistentes de nível médio são denominados cargos públicos do Grupo de Nível Médio - GNM;

II - os cargos públicos preexistentes de nível superior, são denominados cargos públicos do Grupo de Nível Superior - GNS.

Art. 34 Os servidores públicos efetivos em exercício até a implantação deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração serão enquadrados na respectiva referência, nos termos do Anexo III, dentro da carreira para a qual serão renomeados, de forma proporcional ao tempo de serviço exercido, respeitando todos os requisitos para a mudança de referência.

Parágrafo único. Os servidores públicos efetivos, que estiverem em gozo de licença para tratar de interesses particulares na época de implantação deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, serão enquadrados por ocasião da reassunção no cargo, desde que atendam os requisitos de habilitação estabelecidos nesta Lei Complementar.

### Seção II

#### Da composição e atribuições da Comissão Permanente de Enquadramento

Art. 35 Fica instituída a Comissão Permanente de Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS do Município de Mossoró, integrada por cinco membros, na seguinte composição:

I - o Gerente Executivo de Gestão de Pessoas, ou outro cargo que venha a substituí-lo, da Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania, na qualidade de Presidente;

## GABINETE DO PREFEITO

II - um representante da Secretaria Municipal de Assistência Social e Cidadania;

III - um representante da Secretaria Municipal de Administração;

IV - dois servidores efetivos representantes dos servidores do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS.

Parágrafo único. A Comissão de Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS, designada por Portaria do Chefe do Executivo, publicada no Diário Oficial de Mossoró - DOM, tem as seguintes atribuições:

I - elaborar os instrumentos necessários aos procedimentos de enquadramento;

II - providenciar e coordenar a coleta de informações pertinentes à situação funcional dos servidores;

III - analisar as informações recolhidas relativas à situação funcional dos servidores para efeito de enquadramento nos termos desta Lei Complementar;

IV - elaborar e encaminhar a proposta final de enquadramento à deliberação do Chefe do Executivo.

Art. 36 O servidor terá o prazo de sessenta dias úteis, contados da data da publicação do ato de enquadramento no Diário Oficial de Mossoró para recorrer administrativamente ao Chefe do Poder Executivo da decisão do enquadramento.

Art. 37 Quando do enquadramento dos servidores efetivos regidos por este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, observar-se-á o tempo de efetivo serviço público prestado à Prefeitura Municipal de Mossoró.

Art. 38 Na hipótese de redução da remuneração percebida pelo servidor, resultante do enquadramento previsto nesta Lei Complementar, a diferença será paga a título de vantagem pessoal de natureza individual - VPNI.

Parágrafo único. A gratificação de que trata o **caput** será calculada a partir da diferença existente entre a remuneração percebida pelo servidor, na data da publicação desta Lei Complementar, e o padrão de vencimento resultante do enquadramento.

### Seção III

#### Da Transposição de Cargos

Art. 39 Os cargos públicos de Assistente Social, Psicólogo, em exercício na Assistência Social até a implementação deste Plano de Cargos Carreiras e Remuneração; Técnico de Nível Superior; e Técnico de Nível Médio, previstos na Lei Complementar nº 3, de 2003; Lei Complementar nº 020, de 21 de dezembro de 2007 Lei Complementar nº 95, 12 de dezembro de 2013; e Lei Complementar nº 158, de 30 de dezembro de 2019, serão renomeados e transpostos para os cargos equivalentes relacionados no Anexo I desta Lei Complementar, observando-se os seguintes critérios:

I - os cargos com denominações idênticas e da mesma natureza recebem idênticas denominações e atribuições;

## GABINETE DO PREFEITO

II - os cargos com denominações diferentes e atribuições de mesma natureza são identificados e transpostos para cargos de atribuições equivalentes;

III - os cargos com denominações idênticas e atribuições diferentes são identificados e transpostos para cargos de idênticas atribuições.

### CAPÍTULO VIII DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 40 O servidor efetivo está sujeito ao regime disciplinar previsto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mossoró, disposto nos arts. 130 a 195 da Lei Complementar nº 29, de 2008.

### CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 41 O enquadramento do atual ocupante de cargo, na sistemática instituída nesta Lei Complementar, dar-se-á em cargo de atribuições correspondentes, de denominação igual ou equivalente.

§ 1º Para efeito do enquadramento de que trata este artigo, somente é exigível habilitação para os cargos correspondentes a profissões regulamentadas, ficando dispensada esta exigência para os demais cargos.

§ 2º O enquadramento dos atuais ocupantes de cargo efetivo será efetuado por Decreto, levando-se em conta o tempo de efetivo exercício no cargo.

Art. 42 O enquadramento não acarretará redução da remuneração do servidor, fazendo constar, nesta, a rubrica Vantagem Pessoal Nominalmente Identificável - VPNI em caso de diferença entre a remuneração percebida pelo cargo de origem e o cargo para o qual foi enquadrado.

§ 1º No valor da remuneração do cargo de origem, para fim de verificação da ocorrência de redução prevista no **caput** deste artigo, não se incluem os valores pagos a título de adicional pelo exercício de atividade penosa, insalubre ou periculosa, adicional por serviço extraordinário, adicional por tempo de serviço, adicional noturno, hora-extra e vantagens não incorporáveis pelo servidor.

§ 2º Sobre a vantagem pessoal de que trata o § 1º deste artigo incidirão os mesmos índices dos reajustes gerais anuais.

Art. 43 Os cargos públicos de Assistente Social, Psicólogo, em exercício na Assistência Social até a implementação deste Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, e Técnico de Nível Superior previstos no item 5 do inciso III do art. 50 da Lei Complementar nº 3, de 2003; Lei Complementar nº 20, de 2007; e na Lei Complementar nº 95, de 2013, respectivamente, serão renomeados e transpostos para o Grupo Ocupacional da Assistência Social nos cargos equivalentes relacionados no Anexo I, desta Complementar

### CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

## GABINETE DO PREFEITO

Art. 44 Os cargos criados pela presente Lei Complementar serão identificados por códigos alfanuméricos que individualizem as respectivas vagas, iniciadas pela sigla do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS.

Art. 45 Aos servidores regidos por esta Lei Complementar se aplica o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mossoró, Lei Complementar nº 29, de 2008.

Art. 46 Aos servidores inativos e os pensionistas que possuem direito à paridade nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil serão estendidos os benefícios previstos nesta Lei Complementar, observando os seguintes critérios:

I - o aposentado e pensionista perceberá proventos, observando-se a referência de progressão prevista nesta Lei Complementar, computando-se o período de efetivo exercício prestado junto ao Município até a data da inatividade;

II - os proventos serão calculados proporcionalmente à carga horária exercida na data da inatividade.

Art. 47 Integram a presente Lei Complementar os seguintes Anexos:

I - Anexo I: Quadro de Renomeação, Transposição de Cargos, Área de especialização e Quantidade por Grupo Ocupacional;

II - Anexo II: Quadro de Cargos, Carga Horária, Escolaridade, Área de Formação e Atribuições;

III - Anexo III: Tabela de Vencimento Básico e Progressão Funcional;

IV - Anexo IV: Tabela de Adicional de Incentivo à Qualificação.

Art. 48 As despesas decorrentes do cumprimento da presente Lei Complementar correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual e em regime de coparticipação com outros entes federados.

Art. 49 O art. 7º da Lei nº 2.448, de 8 de dezembro de 2008 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º A Gratificação de Plantão Social, a ser paga aos profissionais que trabalham em programas sociais do Quadro de Servidores da Assistência Social - QSAS, de acordo com o serviço que é oferecido na Assistência Social do Município de Mossoró, será paga da seguinte forma:

I - valor referente ao Plantão Social de 12h (doze horas) completas:

a) Grupo de Nível Médio - GNM: R\$ 99,00 (noventa e nove reais);

b) Grupo de Nível Superior - GNS: R\$ 198,00 (cento e noventa e oito reais).

II - valor referente ao Plantão Social de 6h (seis horas) completas:

a) Grupo de Nível Médio - GNM: R\$ 49,50 (quarenta e nove

**GABINETE DO PREFEITO**

reais e cinquenta centavos);

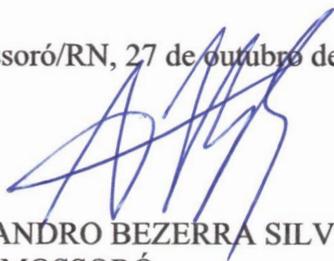
b) Grupo de Nível Superior - GNS: R\$ 99,00 (noventa e nove reais). (NR)

Art. 50 Ficam ressalvados e convalidados os direitos adquiridos previstos nas Lei Complementar nº 3, de 2003 e Lei Complementar nº 95, de 2013 e demais legislações pertinentes.

Art. 51 Fica revogada a Lei Complementar nº 95, de 2013.

Art. 52 Esta Lei Complementar entra em vigência no dia 1º de dezembro de 2023.

Mossoró/RN, 27 de outubro de 2023



**ALLYSON LEANDRO BEZERRA SILVA**  
PREFEITO DE MOSSORÓ



**MOSSORÓ**  
PREFEITURA

**GABINETE DO PREFEITO**

**ANEXO I**

**QUADRO DE RENOMEAÇÃO, TRANSPOSIÇÃO DE CARGOS, ÁREA E QUANTIDADE POR GRUPO OCUPACIONAL**

**GRUPO DE NÍVEL MÉDIO - GNM**

<b>CARGO ANTERIOR</b>	<b>CARGO ATUAL</b>	<b>ÁREA</b>	<b>QUANTIDADE</b>
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível I	Educador Social	Socioeducativa	<b>03</b>
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível II	Agente Administrativo	Apoio	<b>02</b>
Técnico de Nível Médio (TNM) - Nível III	Cuidador Social	Apoio	<b>03</b>

**GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR - GNS**

<b>CARGO ANTERIOR</b>	<b>CARGO ATUAL</b>	<b>ÁREA</b>	<b>QUANTIDADE</b>
Assistente Social	Assistente Social	Serviço Social	<b>36</b>
Psicólogo	Psicólogo	Psicologia	<b>12</b>
Técnico de Nível Superior	Técnico de Nível Superior	Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Pedagogia, Ciências Sociais e Direito	<b>24</b>

**ANEXO II**

**QUADRO DE CARGOS, CARGA HORÁRIA, ESCOLARIDADE, ÁREA DE FORMAÇÃO E ATRIBUIÇÕES**

<b>CARGO</b>	<b>ESCOLARIDADE</b>	<b>ÁREA</b>	<b>ATRIBUIÇÕES BÁSICAS</b>
Educador Social	Ensino Médio Completo	Socioeducativa e apoio técnico	Realizar abordagem de rua e/ou busca ativa no território; identificar famílias e indivíduos com direitos violados; promover ações para reinserção familiar e comunitária; planejar e executar atividades socioeducativas; participar das reuniões de equipe para o planejamento de atividades, avaliação de processos, fluxos de trabalho e resultados; participar das atividades de capacitação e formação continuada; realizar oficinas com os (as) usuários (as) atendidos (as) pelos programas e serviços socioassistenciais; realizar o acompanhamento aos (às) adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto; documentar o trabalho através de relatórios periódicos; realizar outras atribuições afins, resguardando e observando as funções e atividades privativas e específicas dos (as) profissionais de nível superior; realizar demais atribuições inerentes ao cargo não listadas, previstas em outros documentos institucionais.
Agente Administrativo	Ensino Médio Completo	Administrativa e apoio técnico	Desempenhar atividades de apoio à gestão administrativa; apoiar na área de gestão, administração, recursos humanos, compras e logística; recepcionar, agendar atendimento para ações referente a serviços socioassistenciais; organizar, catalogar e conservar documentos administrativos; controlar estoque e patrimônio e demais atribuições inerentes ao cargo não listadas, previstas em outros documentos institucionais.
Cuidador Social	Ensino Médio Completo	Apoio técnico e cuidados	Acompanhar e assessorar o usuário em todas as atividades da vida diária (locomotoção, deslocamento, administração de medicamentos e alimentos); auxiliar a realização de cuidados pessoais; desenvolver ações preventivas de acidentes; realizar atividades com o (a) usuário (a) e o (a) cuidador (a) familiar (sob a orientação da equipe, inclusive no domicílio e na comunidade); auxiliar na organização do ambiente (espaço físico e atividades adequadas ao grau de desenvolvimento de cada usuário (a)); acompanhar os (as) usuários (as) em atendimentos nos serviços de saúde, escola e outros serviços requeridos no cotidiano; apoiar o (a) usuário (a) no processo de desligamento do serviço; participar das reuniões de equipe para o planejamento das atividades, avaliação de processos, fluxo de trabalho e resultado; realizar outras atribuições afins, resguardando e observando as funções e atividades privativas e específicas dos (as) profissionais de nível superior; realizar demais atribuições inerentes ao cargo não listadas, previstas em outros documentos institucionais

## GABINETE DO PREFEITO

Assistente Social	Ensino Superior Completo	Serviço Social	<p>Realizar acolhida, escuta qualificada, acompanhamento especializado e oferta de informações e orientações por meio de atendimentos familiares, individuais e em grupo de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos; participar da elaboração, junto com as famílias/indivíduos, do Plano de acompanhamento Individual e/ou Familiar bem como realizar levantamento de problemas e necessidades sociais e situacionais; desenvolver estudos acerca das condições de vida da população e orientar as pessoas ou famílias sobre como ter informações, acessar direitos e serviços; participar das atividades de capacitação e formação continuada, reuniões de equipe, estudos de casos e demais atividades correlatas; realizar encaminhamentos monitorados para a rede socioassistencial, demais políticas públicas setoriais e órgãos de defesa de direitos; realizar atendimentos individuais e visitas domiciliares e institucionais; atuar em trabalhos com grupos; acompanhar as famílias beneficiárias do Programa Bolsa Família (PBF), e do Benefício de Prestação Continuada (BPC);, elaborar laudos, relatórios, pareceres e estudos sociais; realizar ações de mapeamento, articulação e potencialização da rede socioassistencial e das demais políticas públicas no território de atuação; participar das atividades de planejamento, monitoramento e avaliação dos processos de trabalho; trabalhar em equipe interdisciplinar; elaborar instrumento de trabalho em consonância com as orientações da Política Nacional da Assistência Social e Código de Ética Profissional, bem como a Lei de Regulamentação da Profissão, a seguir: planejar, organizar e administrar benefícios e Serviços Sociais; planejar, executar, elaborar, coordenar, supervisionar e avaliar pesquisas, planos, programas e projetos na área de Serviço Social que possam contribuir para a análise da realidade social e para subsidiar ações profissionais; planejar, organizar e administrar programas e projetos em Unidade de Serviço Social realizar estudos sócioeconômicos com os usuários para fins de benefícios e serviços sociais junto a órgãos da administração pública; prestar assessoria e consultoria a órgãos da Administração Pública direta e indireta, em matéria de Serviço Social; realizar vistorias, perícias técnicas, laudos periciais, informações e pareceres sobre a matéria de Serviço Social; realizar treinamento, avaliação e supervisão direta de estagiários de Serviço Social; dirigir e coordenar associações, núcleos, centros de estudo e de pesquisa em Serviço Social.</p> <p>Todas as atribuições em consonância com os serviços nos quais estejam inseridos.</p>
-------------------	--------------------------	----------------	--

**GABINETE DO PREFEITO**

<p>Psicólogo</p>	<p>Ensino Superior Completo</p>	<p>Psicologia</p>	<p>Realizar acolhida, escuta qualificada, acompanhamento especializado e oferta de informações e orientações por meio de atendimentos familiar, individuais e em grupo; realizar atendimentos particularizados às famílias referenciadas ao CRAS e/ou acompanhadas pelos CREAS; realizar encaminhamentos monitorados para a rede socioassistencial, demais políticas públicas setoriais e órgãos de defesa de direitos; exercer atividade de coordenação; planejamento, execução e avaliação, individualmente ou em equipe multiprofissional, programas de treinamento, de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos; participar de programas e/ou atividades na área de segurança do trabalho; participar e assessorar estudos, programas e planos relativos à organização da gestão do trabalho; realizar pesquisas visando à construção e ampliação do conhecimento teórico e aplicado ao trabalho; assessorar na formação e na implantação da política de recursos humanos; participar do processo de desligamento de servidores (as) em casos de exoneração e de preparo para aposentadoria; participar das atividades de planejamento, monitoramento e avaliação dos processos de trabalho; participar das atividades de capacitação e formação continuada; participar das reuniões de equipe, estudos de casos; exercer atividade de coordenação; realizar outras atribuições afins. Todas as atribuições em consonância com os serviços nos quais estejam inseridos; realizar demais atribuições inerentes ao cargo não listadas, previstas em outros documentos institucionais.</p>
<p>Técnico de Nível Superior</p>	<p>Ensino Superior Completo</p>	<p>Contabilidade, Economia, Pedagogia, Sociologia, Direito e Ciências Sociais</p>	<p>Planejar, orientar, supervisionar, e avaliar a execução das políticas, planos, programas e projetos desenvolvidos pelo Sistema Único da Assistência Social na respectiva área de formação profissional; realizar atividades administrativas e burocráticas necessárias ao desenvolvimento dos serviços e ações do SUAS; realizar demais atribuições inerentes ao cargo não listadas, previstas em outros documentos institucionais do SUAS.</p>

**ANEXO III**

**TABELA DE VENCIMENTO BÁSICO E PROGRESSÃO FUNCIONAL**

**GRUPO NÍVEL SUPERIOR - GNS**

<b>REFERÊNCIA</b>	<b>VENCIMENTO BÁSICO (40H)</b>
1	R\$ 4.211,17
2	R\$ 4.337,51
3	R\$ 4.467,63
4	R\$ 4.601,66
5	R\$ 4.739,71
6	R\$ 4.881,90
7	R\$ 5.028,36
8	R\$ 5.179,21
9	R\$ 5.334,58
10	R\$ 5.494,62
11	R\$ 5.659,46
12	R\$ 5.829,24
13	R\$ 6.004,12
14	R\$ 6.184,25
15	R\$ 6.369,77

**GRUPO NÍVEL MÉDIO - GNM**

<b>REFERÊNCIA</b>	<b>VENCIMENTO BÁSICO (40H)</b>
1	R\$ 1.527,88
2	R\$ 1.573,72
3	R\$ 1.620,93
4	R\$ 1.669,56
5	R\$ 1.719,64
6	R\$ 1.771,23
7	R\$ 1.824,37
8	R\$ 1.879,10

## GABINETE DO PREFEITO

9	R\$ 1.935,47
10	R\$ 1.993,54
11	R\$ 2.053,34
12	R\$ 2.114,94
13	R\$ 2.178,39
14	R\$ 2.243,74
15	R\$ 2.311,06

**ANEXO IV**

**TABELA DE ADICIONAL DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO**

<b>Nível de escolaridade formal superior ao exigido para o exercício do cargo</b>	<b>Adicional</b>
Curso de Graduação Completo	10%
Curso de Pós-Graduação <b>lato sensu</b> , igual ou superior a 360 horas.	15%
Mestrado	25%
Doutorado	30%



**MOSSORÓ**  
PREFEITURA

## GABINETE DO PREFEITO

PROTOCOLO: 12.132/2023

INTERESSADOS: Câmara Municipal de Mossoró. Prefeitura Municipal de Mossoró

ASSUNTO: Projeto de Lei Complementar do Executivo n° 24, de 2023 – Sanção –  
autoria do Prefeito Allyson Bezerra.

## SANÇÃO

Sanciono, nos termos do inciso IV, do art. 78, da Lei Orgânica Municipal, em sua integralidade, o Projeto de Lei Complementar do Executivo n° 24, de 2023, que institui Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos servidores estatutários do Quadro de Servidores da Assistência Social, vinculados ao Sistema Único de Assistência Social do Município de Mossoró.

Mossoró/RN, 27 de outubro de 2023.

ALLYSON LEANDRO BEZERRA SILVA  
PREFEITO DE MOSSORÓ

PROTOCOLO: 12.132/2023

INTERESSADOS: Câmara Municipal de Mossoró. Prefeitura Municipal de Mossoró.

ASSUNTO: Projeto de Lei Complementar do Executivo nº 24, de 2023 - Ato de Promulgação nº 70/2023.

### **ATO DE PROMULGAÇÃO Nº 70/2023**

Promulga proposição legislativa,  
sancionada expressamente.

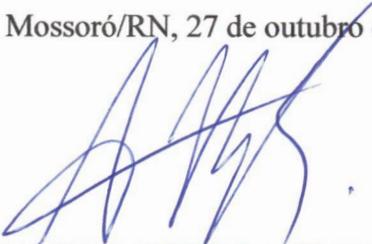
O Prefeito do Município de Mossoró, no uso da atribuição que lhe confere o inciso IV, do art. 78, da Lei Orgânica Municipal,

RESOLVE:

Art. 1º Promulgar a Lei Complementar nº 199, de 27 de outubro de 2023, oriunda do Projeto de Lei Complementar do Poder Executivo nº 24, de 2023, cujo conteúdo é parte integrante do presente ato de promulgação.

Publique-se e registre-se.

Mossoró/RN, 27 de outubro de 2023.



**ALLYSON LEANDRO BEZERRA SILVA**  
PREFEITO DE MOSSORÓ