

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 29, DE 17 DE NOVEMBRO DE 2023

Cria cargos e amplia número de vagas, no âmbito do Grupo Ocupacional da Saúde e dá outras providências.

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

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a criação de cargos e a ampliação do número de vagas do Grupo Ocupacional da Saúde para fins de realização de concurso público.

Art. 2º Ficam criados, dentro do Grupo Ocupacional da Saúde, nos termos do Anexo Único desta Lei Complementar, os seguintes cargos:

- I - Biomédico;
- II - Cirurgião-Dentista Bucomaxilofacial;
- III - Cirurgião-Dentista Especialista em Pacientes com Necessidades Especiais;
- IV - Cirurgião-Dentista Estomatologista;
- V - Enfermeiro Intensivista;
- VI - Técnico em Podologia;
- VII - Técnico em Saúde Bucal.

Parágrafo único. Aos cargos criados, nos termos deste artigo, ficam garantidos os mesmos direitos e padrão remuneratório dos cargos dispostos na Lei Complementar nº 20, de 21 de dezembro de 2007, de forma proporcional ao nível de qualificação e atribuições, na forma dos critérios definidos no Anexo Único desta Lei Complementar.

Art. 3º A jornada de 40h (quarenta horas) será considerada como padrão remuneratório integral para os cargos criados, nos termos do art. 1º desta Lei Complementar.

Parágrafo único. A mudança na carga horária, a critério da Administração Pública municipal e estritamente dentro do interesse público, dar-se-á observando a carga horária padrão de 40h (quarenta horas) e a proporcionalidade dos vencimentos.

Art. 4º Ficam criadas 244 (duzentos e quarenta e quatro) vagas para ocupação por concurso público de provimento de vagas de servidores efetivos, no âmbito do Grupo Ocupacional da Saúde, distribuídas da seguinte forma:

- I - Agente de Combate às Endemias: 5 (cinco) vagas;
- II - Assistente Social: 4 (quatro) vagas;
- III - Biomédico: 2 (duas) vagas;
- IV - Cirurgião-Dentista Bucomaxilofacial: 1 (uma) vaga;

GABINETE DO PREFEITO

V - Cirurgião-Dentista Especialista em Pacientes com Necessidades Especiais: 1 (uma) vaga;

VI - Cirurgião-Dentista Estomatologista: 1 (uma) vaga

VII - Enfermeiro: 43 (quarenta e três) vagas;

VIII - Enfermeiro Intensivista: 5 (cinco) vagas;

IX - Engenheiro de Segurança do Trabalho: 2 (duas) vagas;

X - Farmacêutico-Bioquímico: 5 (cinco) vagas;

XI - Fonoaudiólogo: 3 (três) vagas;

XII - Médico Clínico-Geral: 29 (vinte e nove) vagas;

XIII - Médico Otorrinolaringologista: 1 (uma) vaga;

XIV - Médico Sanitarista: 1 (uma) vaga;

XV - Psicólogo: 3 (três) vagas;

XVI - Técnico de Enfermagem: 121 (cento e vinte e uma) vagas;

XVII - Técnico de Laboratório: 3 (três) vagas;

XVIII - Terapeuta Ocupacional: 4 (quatro) vagas;

XIX - Técnico em Podologia: 2 (duas) vagas;

XX - Técnico em Saúde Bucal: 8 (oito) vagas.

Art. 5º 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. 6º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Mossoró/RN, 17 de novembro de 2023

ALLYSON LEANDRO BEZERRA SILVA
PREFEITO DE MOSSORÓ



MOSSORÓ
PREFEITURA

GABINETE DO PREFEITO

ANEXO ÚNICO

CARGOS, QUALIFICAÇÃO E ATRIBUIÇÕES BÁSICAS

I. GRUPO DE NÍVEL MÉDIO - GNM

CARGO	QUALIFICAÇÃO	ÁREA	ATRIBUIÇÕES BÁSICAS
Técnico em Podologia	Ensino Técnico de Nível Médio em Podologia	Podologia	Realizar a podoprofilaxia, consistente em antisepsia, onicotomia, helomaectomia, terapias onicocriptoses; seguir outras determinações indicadas pelo podólogo, exceto analisar as necessidades de procedimentos podológicos que serão implementadas aos usuários; executar quaisquer outras atividades correlatas ao seu cargo, determinadas pelo superior imediato.
Técnico em Saúde Bucal	Ensino Técnico de Nível Médio em Saúde Bucal e Inscrição no respectivo Conselho Profissional	Odontologia	Participar do treinamento e capacitação do Auxiliar em Saúde Bucal e de agentes multiplicadores das ações de promoção à saúde; participar das ações educativas atuando na promoção da saúde e na prevenção das doenças bucais; participar na realização de levantamentos e estudos epidemiológicos, exceto na categoria de examinador; ensinar técnicas de higiene bucal e realizar a prevenção de doenças bucais por meio da aplicação tópica de flúor, conforme orientação do cirurgião-dentista; fazer a remoção de biofilme, de acordo com a indicação técnica definida pelo cirurgião; supervisionar, sob delegação do cirurgião-dentista, o trabalho dos auxiliares de saúde bucal; realizar fotografias e tomadas de uso odontológicos odontológicas; inserir e distribuir no preparo cavitário materiais odontológicos na restauração dentária direta, vedado o uso de materiais e instrumentos não indicados pelo cirurgião-dentista; proceder à limpeza e à antisepsia do campo operatório, antes e após atos cirúrgicos; remover suturas; aplicar medidas de biossegurança no armazenamento, manuseio e descarte de produtos e resíduos odontológicos; realizar isolamento do campo operatório; exercer todas as competências no âmbito hospitalar, bem como instrumentar o cirurgião-dentista.

II. GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR - GNS

CARGO	QUALIFICAÇÃO	ÁREA	ATRIBUIÇÕES BÁSICAS
Biomédico	Ensino Superior Completo em Biomedicina e Inscrição no respectivo Conselho Profissional	Biomedicina	Realizar exames que possibilitem o diagnóstico por imagem; interpretar resultado de análises clínicas para diagnóstico de doenças; realizar exames de biologia molecular e análises gramatológicas para verificar contaminações em alimentos; executar exames clínicos em laboratórios em unidades de saúde para ajudar a identificação de agentes causadores de patologias humanas; identificação, classificação e estudo dos microrganismos causadores de enfermidades; executar quaisquer outras atividades correlatas ao seu cargo, determinadas pelo superior imediato.

GABINETE DO PREFEITO

<p>Cirurgião-Dentista Bucamaxilofacial</p>	<p>Ensino Superior Completo em Odontologia, acrescido de especialização em Cirurgia e Traumatologia Bucamaxilofacial e Inscrição no respectivo Conselho Profissional</p>	<p>Odontologia</p>	<p>Realizar os procedimentos clínicos definidos na Norma Operacional Básica do Sistema Único de Saúde - NOB/SUS e na Norma Operacional da Assistência à Saúde - NOAS; assegurar a integralidade do tratamento especializado para a população adstrita; realizar cirurgias; prescrever medicamentos e outras orientações na conformidade dos diagnósticos efetuados; emitir laudos, pareceres e atestados sobre assuntos de sua competência; executar as ações de assistência integral, aliando a atuação clínica em saúde coletiva, assistindo as famílias, indivíduos ou grupos específicos, de acordo com plano de prioridades locais; supervisionar o trabalho desenvolvido pelo Técnico de Higiene Dental; registrar na Ficha de Referência e Contrarreferência do tratamento realizado; executar quaisquer outras atividades correlatas ao seu cargo, determinadas pelo superior imediato.</p>
<p>Cirurgião Dentista Especialista em Pacientes com Necessidades Especiais</p>	<p>Ensino Superior Completo em Odontologia, acrescido de Especialização em Odontologia para Pacientes com Necessidades Especiais e Inscrição no respectivo Conselho Profissional</p>	<p>Odontologia</p>	<p>Realizar procedimentos odontológicos na população com algum tipo de necessidade especial, entendendo-se por necessidade especial a condição de pessoa com deficiência, gestantes, pacientes geriátricos, crianças, diabéticos, hipertensos, nefropatas, pacientes oncológicos, hepatopatas, pacientes com distúrbios neurológicos, doenças infecciosas, anemias, doenças degenerativas, cardiopatas e pacientes com outras necessidades especiais; controle de placa bacteriana dos pacientes nas unidades de saúde que requeiram cuidados; criação de uma rotina de intervenções preventivas e/ou terapêuticas, com o objetivo de debelar infecções virais, fúngicas ou bacterianas, traumas dentários e mucosos, mucosites, abscessos dentários, xerostomia, dores orofaciais, entre outros dos pacientes em unidades e que precisem do atendimento; executar quaisquer outras atividades correlatas ao seu cargo, determinadas pelo superior imediato.</p>
<p>Cirurgião Dentista Estomatologista</p>	<p>Ensino Superior Completo de Graduação em Odontologia, acrescido de Especialização em Estomatologia e Inscrição no respectivo</p>	<p>Odontologia</p>	<p>Diagnosticar e avaliar pacientes; planejar e executar tratamentos especializados; prescrever medicamentos na clínica e na urgência odontológica; administrar local e condições de trabalho, adotando medidas de precaução universal de biossegurança; participar da elaboração de procedimentos operacionais padrão; prevenir, diagnosticar e tratar as enfermidades relacionadas com a boca e todo aparelho estomatognático; manejar pacientes em tratamento oncológico, transplantados e com deficiências; diagnosticar e tratar lesões bucais benignas e com potencial de malignidade; diagnosticar e prevenir o câncer bucal; tratar manifestações bucais de doenças sistêmicas; solicitar e interpretar exames complementares; realizar preparo odontológico pré-tratamento médico clínico e/ou cirúrgico em</p>

GABINETE DO PREFEITO

	Conselho Profissional		radioterapia, quimioterapia e cirurgias, biópsias excisionais e incisionais, citologia esfoliativa; executar quaisquer outras atividades correlatas ao seu cargo, determinadas pelo superior imediato.
Enfermeiro Intensivista	Ensino Superior de Graduação em Enfermagem, acrescido de Especialização em Enfermagem em Terapia Intensiva e Inscrição no respectivo Conselho Profissional	Enfermagem	Planejar, organizar, coordenar, supervisionar, executar e avaliar todas as atividades de enfermagem em pacientes adultos e pediátricos criticamente enfermos; desenvolver as atividades assistenciais e propor alternativas de transformação na realidade gerencial e do cuidado ao paciente criticamente enfermo e/ou em situação de risco de morte; executar as funções pertinentes a sua profissão que possam identificar intercorrências e tomar decisões imediatas sobre o atendimento do paciente crítico; realizar as atribuições de Enfermeiro e demais atividades inerentes a profissão; executar quaisquer outras atividades correlatas ao seu cargo, determinadas pelo superior imediato.



MOSSORÓ
PREFEITURA

GABINETE DO PREFEITO

JUSTIFICATIVA

Sras. Vereadoras;
Srs. Vereadores,

A saúde, como o mais óbvio e importante dos direitos humanos fundamentais, é objeto da presente criação de cargos e ampliação do número de vagas para o Grupo Ocupacional da Saúde, dispondo sobre a complexa e relevante atuação do funcionalismo dessa área fundante para o nosso povo.

Tanto é assim, que durante a pandemia de Covid-19, que paralisou o mundo inteiro, viu-se o quanto cada operário da saúde pública é peça fundamental na manutenção do primeiro dos direitos: a vida. Se é assim na preservação da condição de ser humano, também o é na melhoria na vitalidade de quem não tem sua existência ameaçada, mas, que, vez ou outra precisa do cuidado desses profissionais.

Nesse escopo, esta alteração tem o intuito de viabilizar o concurso público que se avizinha e redimensionar o Grupo Ocupacional da Saúde que já sofre certa defasagem pelo tempo, pelas mudanças na operacionalização do Sistema Único de Saúde - SUS e pelo sem-número de outras leis municipais que modificaram o quadro de servidores da secretaria que cuida da nossa saúde pública.

Não podemos esquecer de vista, nesse intervalo, a importância que tem o Sistema Único de Saúde - SUS na realidade das pessoas, com um complexo de funcionamento pioneiro no mundo que permite a interligação entre a oferta de serviços de saúde no Brasil para todos os cidadãos, independente da classe a que pertença.

Em vista do apresentado, com a certeza do melhor debate por essa distinta Casa de Leis, encaminha-se o presente Projeto de Lei Complementar para apreciação, debate e aprovação.

Sem mais.

Mossoró/RN, 17 de novembro de 2023

ALLYSON LEANDRO BEZERRA SILVA
PREFEITO DE MOSSORÓ



MOSSORÓ
PREFEITURA

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

RELATÓRIO DE ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO N° 013/2023

Em 17 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 vagas para proporcionar a realização de concurso público para a Secretaria Municipal de Saúde do Município de Mossoró, vinculados ao Sistema Único de Saúde – SUS.

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\$ 789.028,01 (setecentos e oitenta e nove mil vinte e oito reais e um centavos), e anualmente, no valor de R\$ 10.517.743,41 (dez milhões quinhentos e dezessete mil setecentos e quarenta e três reais e quarenta e um centavos), conforme descrição abaixo.

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

GRUPO DE NÍVEL MÉDIO - GNM								
CARGO ANTERIOR	CARGO ATUAL	ÁREA/ESPECIALIDADE	QUANTIDADE PROPOSTO	VENCIMENTO BÁSICO (40H)	PREVI (19,53%)	VALOR POR CARGO	VALOR TOTAL MENSAL	VALOR TOTAL ANUAL
Agente de Combate às Endemias	Agente de Combate às Endemias	Saúde Preventiva	5	R\$ 2.640,00	R\$ 515,59	R\$ 3.155,59	R\$ 15.777,96	R\$ 210.320,21
-	Técnico em Podologia	Podologia	2	R\$ 1.527,88	R\$ 298,39	R\$ 1.826,27	R\$ 3.652,55	R\$ 48.688,49
Técnico em Enfermagem	Técnico em Enfermagem	Enfermagem	121	R\$ 1.527,88	R\$ 298,39	R\$ 1.826,27	R\$ 220.979,27	R\$ 2.945.653,68
Técnico em Laboratório	Técnico em Laboratório		3	R\$ 1.527,88	R\$ 298,39	R\$ 1.826,27	R\$ 5.478,82	R\$ 73.032,74
-	Técnico em Saúde Bucal		8	R\$ 1.527,88	R\$ 298,39	R\$ 1.826,27	R\$ 14.610,20	R\$ 194.753,96
							R\$ 260.498,81	R\$ 3.472.449,07

GRUPO DE NÍVEL SUPERIOR - GNS								
CARGO ANTERIOR	CARGO ATUAL	ÁREA/ESPECIALIDADE	QUANTIDADE PROPOSTO	VENCIMENTO BÁSICO (40H)	PREVI (19,53%)	VALOR POR CARGO	VALOR TOTAL MENSAL	VALOR TOTAL ANUAL
Assistente Social	Assistente Social	Serviço Social	4	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 20.134,45	R\$ 268.392,17
-	Biomédico	Biomedicina	2	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 10.067,22	R\$ 134.196,08
Cirurgião-Dentista	Cirurgião-Dentista	Bucomaxilofacial	1	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 5.033,61	R\$ 67.098,04
-	Cirurgião Dentista	Especialista em Pacientes com Necessidades Especiais	1	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 5.033,61	R\$ 67.098,04
-	Cirurgião Dentista	Estomatologista	1	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 5.033,61	R\$ 67.098,04
Enfermeiro	Enfermeiro	Enfermagem	43	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 216.445,29	R\$ 2.885.215,78
-	Enfermeiro	Intensivista	5	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 25.168,06	R\$ 335.490,21
Engenheiro de Segurança no Trabalho	Engenheiro em Saúde e Segurança	Saúde do Trabalho	2	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 10.067,22	R\$ 134.196,08
Farmacêutico- Bioquímico	Farmacêutico-Bioquímico	Farmácia	5	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 25.168,06	R\$ 335.490,21
Fonoaudiólogo	Fonoaudiólogo	Fonoaudiologia	3	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 15.100,83	R\$ 201.294,12
Médico e Médico Clínico	Médico	Clínico-Geral	29	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 145.974,73	R\$ 1.945.843,20
-	Médico	Otorrinolaringologista	1	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 5.033,61	R\$ 67.098,04
-	Médico	Sanitarista	1	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 5.033,61	R\$ 67.098,04
Psicólogo	Psicólogo	Psicologia	3	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 15.100,83	R\$ 201.294,12
Terapeuta Ocupacional	Terapeuta Ocupacional	Terapia Ocupacional	4	R\$ 4.211,17	R\$ 822,44	R\$ 5.033,61	R\$ 20.134,45	R\$ 268.392,17
							R\$ 528.529,21	R\$ 7.045.294,34

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO	EXERCÍCIO		
	2024	2025	2026
	MENSAL	R\$ 789.028,01	R\$ 789.028,01
ANUAL	R\$ 6.312.224,10	R\$ 10.517.743,41	R\$ 10.517.743,41

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

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

Relatório de Gestão Fiscal/RGF	
Período: 2º Quadrimestre de 2023	
Receita Corrente Líquida	R\$ 876.556.031,17
Despesa com Pessoal e encargos sociais (46,73%)	R\$ 407.805.546,53
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

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

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:

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 a criação de vagas para proporcionar a realização de concurso público para a Secretaria Municipal de Saúde do Município de Mossoró, vinculados ao Sistema Único de Saúde – SUS.

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

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

DA DESPESA PÚBLICA
Seção I
Da Geração da Despesa

Art. 15 (...)

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

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

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\$ 789.028,01 (setecentos e oitenta e nove mil vinte e oito reais e um centavos), e anualmente, no valor de R\$ 10.517.743,41 (dez milhões quinhentos e dezessete mil setecentos e quarenta e três reais e quarenta e um centavos).

Mas em atendimento ao Projeto de Lei, encaminhado pela Consultoria Geral do Município, que trata da criação de vagas para proporcionar a realização de concurso público para a Secretaria Municipal de Saúde do Município de Mossoró, vinculados ao Sistema Único de Saúde – SUS, sabe-se que os efeitos financeiros só 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

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

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, como também a previsão da despesa total com pessoal, vejamos as variações médias estimadas para os anos de 2025 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	
	MÉDIA	8,72%

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

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

pessoal, apresentadas no Relatório de Gestão Fiscal, via SICONFI. Vejamos:

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	
	MÉDIA	5,09%

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
DTP 2023 (FINAL)	-	R\$ 382.442.723,32
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
AUMENTO EM 2024 REFERENTE A CRIAÇÃO DE 50 VAGAS/CARGOS NA SEMASC (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 177.911,83 AO MÊS, CONSIDERANDO A PARTIR DO 2º QUADRIMESTRE DE 2024	R\$ 1.423.294,68
AUMENTO EM 2024 REFERENTE AO PROJETO DE LEI QUE VISA A CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS/VAGAS PARA VIABILIZAR CONCURSO PARA A EDUCAÇÃO (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 92.876,50 AO MÊS, CONSIDERANDO A PARTIR DO 2º QUADRIMESTRE DE 2024	R\$ 743.011,96
AUMENTO EM 2024 REFERENTE AO PROJETO DE LEI QUE VISA O AUMENTO DE VAGAS E CRIAÇÃO DE CARGOS NA LEI COMPLEMENTAR Nº 014 DE 09 DE MAIO DE 2007 (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 76.578,62 AO MÊS, CONSIDERANDO A PARTIR DO 2º QUADRIMESTRE DE 2024	R\$ 612.628,93
AUMENTO EM 2024 REFERENTE AO PROJETO DE LEI ESTUDADO	R\$ 789.028,01 AO MÊS, CONSIDERANDO A PARTIR DO 2º QUADRIMESTRE DE 2024	R\$ 6.312.224,10
DTP 2024 (FINAL)	-	R\$ 480.665.989,06
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
AUMENTO EM 2025 REFERENTE A CRIAÇÃO DE 50 VAGAS/CARGOS NA SEMASC (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 177.911,83 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 2.371.564,69
AUMENTO EM 2025 REFERENTE AO PROJETO DE LEI QUE VISA A CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS/VAGAS PARA VIABILIZAR CONCURSO PARA A EDUCAÇÃO (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 92.876,50 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 1.238.043,68
AUMENTO EM 2025 REFERENTE AO PROJETO DE LEI QUE VISA O AUMENTO DE VAGAS E CRIAÇÃO DE CARGOS NA LEI COMPLEMENTAR Nº 014 DE 09 DE MAIO DE 2007 (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 76.578,62 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 1.020.792,95
AUMENTO EM 2025 REFERENTE AO PROJETO DE LEI ESTUDADO	R\$ 789.028,01 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 10.517.743,41
DTP 2025 (FINAL)	-	R\$ 512.391.490,40
DTP 2026 (PROJEÇÃO)	-	R\$ 512.114.917,83
AUMENTO EM 2026 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
AUMENTO EM 2026 REFERENTE A CRIAÇÃO DE 50 VAGAS/CARGOS NA SEMASC (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 177.911,83 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 2.371.564,69
AUMENTO EM 2026 REFERENTE AO PROJETO DE LEI QUE VISA A CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS/VAGAS PARA VIABILIZAR CONCURSO PARA A EDUCAÇÃO (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 92.876,50 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 1.238.043,68
AUMENTO EM 2026 REFERENTE AO PROJETO DE LEI QUE VISA O AUMENTO DE VAGAS E CRIAÇÃO DE CARGOS NA LEI COMPLEMENTAR Nº 014 DE 09 DE MAIO DE 2007 (EM TRAMITAÇÃO)	R\$ 76.578,62 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 1.020.792,95
AUMENTO EM 2026 REFERENTE AO PROJETO DE LEI ESTUDADO	R\$ 789.028,01 AO MÊS, CONSIDERANDO 12 MESES + DÉCIMO E 1/3 DE FÉRIAS	R\$ 10.517.743,41
DTP 2026 (FINAL)	-	R\$ 537.195.610,03

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, dispendo 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, 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, o Projeto de Lei que esta em tramitação e foi objeto de estudo de impacto orçamentário- financeiro (Relatório de Estimativa de Impacto Orçamentário-Financeiro nº 010/2023) que visa a criação de 50 (cinquenta) cargos/vagas na estrutura administrativa municipal, especificamente no quadro de servidores da Secretaria Municipal de Assistência Social, o Projeto de Lei que esta em tramitação e foi objeto de estudo de impacto orçamentário- financeiro (Relatório de Estimativa de Impacto Orçamentário-

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Financeiro nº 011/2023) que visa a criação de 21 vagas/cargos para viabilizar a realização do concurso público que busca integrar a equipe da Secretaria Municipal de Educação novos servidores estatutários. e o Projeto de Lei que esta em tramitação e foi objeto de estudo de impacto orçamentário- financeiro (Relatório de Estimativa de Impacto Orçamentário-Financeiro nº 012/2023) que visa o aumento de vagas e criação de cargos na Lei Complementar nº 014 de 09 de maio de 2007.

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\$ 480.665.989,06	48,11%
EXERCÍCIO DE 2025	R\$ 1.086.136.662,30	R\$ 512.391.490,40	47,18%
EXERCÍCIO DE 2026	R\$ 1.180.847.779,25	R\$ 537.195.610,03	45,49%

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 vagas para proporcionar a realização de concurso público para a Secretaria Municipal de Saúde do Município de Mossoró, vinculados ao Sistema Único de Saúde – SUS, estima-se que o comprometimento da despesa com pessoal e encargos sociais no Poder Executivo Municipal sobre a RCL será de 48,11%, 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 47,18%, 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 45,49%, 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.



MOSSORÓ
PREFEITURA

CONTROLADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Essa é a opinião técnica.



Documento assinado digitalmente

ALDAIR LEITE DA SILVA FILHO

Data: 17/11/2023 12:03:25-0300

Verifique em <https://validar.it.gov.br>

ALDAIR LEITE DA SILVA FILHO
Contador Geral do Município

DECLARAÇÃO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO Nº 001/2023

Na qualidade de ordenadora da despesa e em observância ao art. 113 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição da República Federativa do Brasil cumulado com os arts. 16 e 17 da Lei Complementar Nacional nº 101, de 4 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal, DECLARO que o presente Projeto de Lei Complementar criando 244 (duzentos e quarenta e quatro) cargos no Quadro de Servidores da Saúde do Município de Mossoró tem adequação orçamentária e financeira, sendo compatível com a Plano Plurianual, a Lei de Diretrizes Orçamentárias e a Lei Orçamentária Anual.

Mossoró/RN, 17 de novembro de 2023

JACQUELINE MORGANA
DANTAS
MONTENEGRO:02669144462

Assinado de forma digital por
JACQUELINE MORGANA DANTAS
MONTENEGRO:02669144462
Dados: 2023.11.17 12:39:11 -03'00'

JACQUELINE MORGANA DANTAS MONTENEGRO
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE SAÚDE



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

LEI COMPLEMENTAR Nº 020/2007.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR – do Município de Mossoró para os servidores da Saúde e dá outras providências.

A PREFEITA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

FAÇO SABER que a Câmara Municipal de Mossoró aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Esta Lei Complementar institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos servidores efetivos do Grupo Ocupacional da Saúde, da Gerência Executiva da Saúde do Município de Mossoró, fixando as suas diretrizes básicas, a estrutura das carreiras e definindo os cargos que a compõem.

§ 1º - O regime jurídico dos cargos definidos por esta Lei Complementar é o estatutário, instituído nos termos do Estatuto do Servidor e, supletivamente, pela Lei Complementar municipal n. 003/2003.

§ 2º - Na operacionalização do PCCR dos servidores efetivos da Gerência Executiva da Saúde do Município de Mossoró, instituído por esta Lei Complementar, são observadas, no que couber, as diretrizes nacionalmente estabelecidas para o Sistema Único de Saúde – SUS.

Art. 2º - Para os fins desta Lei Complementar, consideram-se:

I - Grupo Ocupacional da Saúde é o conjunto de servidores públicos efetivos que exercem funções de saúde e ou administrativas, nas unidades de saúde e ou vinculadas à Gerência Executiva da Saúde.

II - Classe é o agrupamento de cargos da mesma profissão e com idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos.

III - profissionais de saúde são todos aqueles que, estando ou não ocupados no setor saúde, detém formação profissional específica ou qualificação prática ou acadêmica para o desempenho de atividades ligadas direta ou indiretamente ao cuidado ou ações de saúde;

IV - Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores da Gerência Executiva da



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

Saúde do Município de Mossoró, titulares de cargos/funções que integram determinada carreira constituindo-se em instrumento de gestão do órgão;

V - carreira é a trajetória do servidor desde o seu ingresso no cargo até o seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

VI - enquadramento é o ato de movimentação do servidor da situação jurídico-funcional em que se encontra quando da vigência desta Lei Complementar para o cargo ou a carreira correspondente da presente Lei;

VII - nível é a posição do servidor na escala de vencimento da classe em função do cargo ocupado;

VIII - nivelamento é a inserção do servidor na escala de vencimento;

IX - remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

X - vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, emprego ou função pública.

XI - progressão é a mudança do servidor de um nível para outro, na mesma Classe.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 3º - O PCCR resultante da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar é estruturado em três classes, com dezesseis níveis cada, de acordo com o disposto nos Anexos I e II desta Lei, na seguinte forma:

I - Classe "A", correspondente aos cargos públicos que exigem formação de ensino fundamental completo ou experiência profissional;

II - Classe "B", correspondente aos cargos públicos que exigem formação de ensino médio completo;

III - Classe "C", corresponde aos cargos que exigem formação em nível superior, quando a Lei assim o exigir;

§ 1º - O interstício mínimo para progressão na Classe é de dois anos de efetivo exercício funcional no mesmo Nível.

§ 2º - Para o cálculo do interstício previsto no § 1º deste artigo, não são computados os dias em que os servidores estiverem afastados de suas funções em razão de:

I - gozo de licença para trato de interesses particulares;

II - gozo de licença para tratamento de saúde, superior a cento e vinte dias;

III - exercício de mandato eletivo, federal, distrital, estadual ou municipal, observando-se o disposto no art. 38 da Constituição Federal;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

IV - exercício de outras funções, distintas das funções do Grupo Ocupacional da Gerência Executiva da Saúde;

V - cessão funcional a Órgão ou Entidade não vinculado ao Sistema Único de Saúde, exceto para exercer mandatos eletivos em entidades de representação sindical e órgãos de classe.

Art. 4º - O Nível identifica a posição do servidor na escala de vencimentos, em função do seu cargo e classe.

Art. 5º - O ingresso nos cargos do Plano de Carreira faz-se no primeiro nível da respectiva Classe, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos.

CAPÍTULO III DA REMUNERAÇÃO

Art. 6º - A remuneração dos integrantes do Plano de cargos, carreiras e Remuneração é composta do vencimento básico correspondente ao valor estabelecido para o nível da Classe ocupado pelo servidor, acrescido das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em Anexo I desta LC.

Art. 7º - Fica criada a gratificação de plantão de acordo com o porte da unidade ao qual se destina, conforme classificação expressa a seguir e aplicada conforme demonstrado no Anexo IV.

I - Porte I - Unidades hospitalares de internação em clínicas médica, psiquiátricas, cirúrgicas e hospital psiquiátrico que funcionem em regime de plantão de vinte e quatro horas diárias ininterruptas e unidades de referência com serviço de plantão oficialmente instalado;

II - Porte II - Unidades de Pronto Atendimento;

III - Porte III - As unidades descritas no § 1º acrescida de Unidade de Terapia Intensiva e Centro Cirúrgico e unidades pré-hospitalares móveis de urgência, onde possua Unidade de Terapia Intensiva Móvel e que funcionem em regime de plantão de vinte e quatro horas diárias ininterruptas.

Art. 8º - É considerado plantão a jornada de trabalho de 12 horas ininterruptas, em horário diurno ou noturno.

Parágrafo único: O plantão noturno será remunerado em valor superior do plantão diurno, em obediência ao disposto no art. 7º, IX, e art. 39, §3º da Constituição Federal.

Art. 9º - Os plantões serão considerados para efeito de pagamento de férias e décimo terceiro salário, considerando-se a média dos plantões devidos durante o período aquisitivo das férias e do décimo terceiro salário.

Art. 10 - Os valores dos plantões pagos por nível, por porte de unidade de lotação e por turno de trabalho são descritos no Anexo V.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

CAPÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO

Art. 11 - Os servidores efetivos, lotados na Gerência Executiva da Saúde, no ato da publicação desta Lei Complementar, são enquadrados de acordo com o disposto no anexo I, na seguinte forma:

I - os cargos públicos preexistentes de nível elementar, em cargos ou empregos da classe A;

II - os cargos públicos preexistentes de nível médio, em cargos ou empregos da classe B;

III - os cargos públicos preexistentes de nível técnico, em cargos ou empregos da classe B;

IV - os cargos públicos preexistentes de nível superior, em cargos ou empregos da classe C.

Parágrafo único - O enquadramento e o nivelamento dos servidores dar-se-ão mediante o disposto nos artigos 18 e 44 da Lei Complementar n.º 3, de 2003.

Art. 12 - O enquadramento dos servidores públicos efetivos, lotados em unidades e ou vinculadas à Gerência Executiva da Saúde, será automático.

Art. 13 - Os servidores públicos efetivos, lotados em unidades e ou vinculadas à Gerência Executiva da Saúde, que estiverem em gozo de licença para tratar de interesses particulares ou à disposição de outros Órgãos ou Entidades, com ou sem ônus, exceto para exercer mandatos eletivos em entidades de representação sindical e órgãos de classe, na época de implantação do PCCR, instituído por esta Lei Complementar, são enquadrados por ocasião da reassunção do cargo no órgão de origem, desde que atendam os requisitos de habilitação estabelecidos nesta Lei.

Art. 14 - O servidor tem o prazo de sessenta dias, contados da data da publicação do resultado, para recorrer da decisão que promoveu o seu enquadramento.

§1º - O recurso será apreciado em decisão irrecorrível pelo Procurador Geral do Município.

§2º - A decisão do recurso será prolatada em até 30 dias após sua interposição.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 15 - O desenvolvimento do servidor na carreira dá-se através da progressão:

- I - por tempo de serviço;
- II - por mérito profissional.

Art. 16 - A progressão automática por mérito profissional, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho, realizada a cada dois anos de efetivo exercício, segundo o disposto no programa de avaliação instituído em Regulamento.

Art. 17 - A avaliação de desempenho dos servidores do Grupo Ocupacional Saúde Pública será efetivada por meio da análise dos seguintes critérios:

- I - desempenho das funções privativas dos profissionais de saúde;
- II - produção intelectual;
- III - qualificação profissional;
- IV - produtividade da unidade em que o servidor tiver a sua lotação.

§ 1º - Serão fixados em Regulamento os componentes integrantes de cada critério disposto neste artigo, aos quais serão atribuídos pontos ou menções.

§ 2º - O processo de avaliação é realizado de acordo com o sistema de pontuações ou menções definidos em Regulamento.

§ 3º - A Comissão de Avaliação possui composição paritária, formada por representantes indicados pela Gerência Executiva da Saúde e por trabalhadores indicados por suas entidades representativas.

§ 4º - O presidente da Comissão de Avaliação será indicado pela Gerência Executiva da Saúde e somente tem voto de desempate.

Art. 18 - As progressões ocorrerão nos limites da dotação prevista na Lei Orçamentária Anual do Município para tal finalidade.

CAPÍTULO VI

DA GESTÃO DO TRABALHO

Art. 19 - Os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional da Saúde, da Gerência Executiva da Saúde de Mossoró, cumprem uma das seguintes jornadas de trabalho, excetuando os ocupantes de cargos com jornadas especiais de trabalho.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

I - jornada de trabalho de vinte horas semanais, com carga-horária diária de quatro horas completas, para os ocupantes dos cargos de nível superior, do Grupo Ocupacional da Saúde, da Gerência Executiva da Saúde, de que trata o Anexo IX desta Lei;

II - jornada de trabalho de trinta horas semanais, com carga-horária diária de seis horas completas, para os demais cargos do Grupo Ocupacional da Saúde, da Gerência Executiva da Saúde, de que trata o Anexo IX desta Lei.

Art. 20 - Fica instituída a jornada de trabalho de doze horas diárias ininterruptas em regime de plantão, para os servidores ocupantes dos cargos do Grupo Ocupacional da Saúde, da Gerência Executiva da Saúde que desenvolvam suas atividades funcionais em unidades de saúde que funcionem em regime de vinte e quatro horas ininterruptas de trabalho ou em unidade de referência oficialmente constituída.

Art. 21 - Fica instituída a opção de carga horária de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais para os servidores do Grupo Ocupacional da Saúde, que exercem suas atividades em regime de plantão em unidades de saúde que funcionem vinte e quatro horas ininterruptas, de acordo com a necessidade do serviço desse profissional, por parte da Gerência Executiva da Saúde, com fixação de vencimento proporcional à redução ou extensão da carga horária.

Art. 22 - A quantidade de jornadas em regime de plantão, conforme fixado nos arts. 8º e 20, são fixadas mensalmente observando-se o seguinte critério:

I - para a jornada de trabalho de vinte horas semanais, 6 plantões;

II - para a jornada de trabalho de trinta horas semanais, 9 plantões.

III - para a jornada de trabalho de quarenta horas semanais, 12 plantões.

Art. 23 - Fica instituído o Plantão Eventual, em decorrência de imperiosa e comprovada necessidade do serviço, declarada por ato do Gerente Executivo da Saúde, para os servidores ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional da Saúde lotado em unidades de saúde municipais que funcionem em regime de vinte e quatro horas diárias ininterruptas de trabalho ou em unidade de referência de grande porte.

Parágrafo único - Além da jornada fixada no art. 22, os plantões eventuais adicionais poderão ser prestados observando-se os seguintes critérios:

I - para a jornada de trabalho de vinte horas semanais, 10 plantões eventuais;

II - para a jornada de trabalho de trinta horas semanais, 7 plantões eventuais;

III - para a jornada de trabalho de quarenta horas semanais, 4 plantões eventuais.

Art. 24 - Os valores dos plantões eventuais por nível, por porte de unidade de lotação e por turno de trabalho, são descritos no Anexo V.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

Art. 25 - Os servidores do Grupo Ocupacional da Saúde podem ser cedidos para outro órgão ou instituição do Sistema Único de Saúde, em qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

I - para exercer cargo em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento.

II - para exercer as funções do cargo ou emprego no qual é investido no órgão ou instituição cessionário.

§ 1º - O servidor cedido nos termos deste artigo, com ônus da remuneração para o órgão cedente, somente percebe o vencimento básico do seu cargo e as vantagens pessoais.

§ 2º - Será também admitida a cessão de servidor para exercer mandato em entidades de representação sindical e órgão de classe.

CAPÍTULO VII

DOS PROFISSIONAIS DA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA

Art. 26 - Os profissionais designados como integrantes de equipes da Estratégia Saúde da Família (ESF), de que trata a Portaria nº 643 do Ministro da Saúde, de 28 de março de 2006, terão carga horária semanal de 40 horas, não se lhes aplicando o disposto no art. 21.

§ 1º - A remuneração das equipes, inclusive a fixação de gratificações, obedecerá ao disposto no Anexo VII, em substituição ao disposto no Art. 4º da Lei complementar Nº 15/2007.

§ 2º - Os profissionais designados como integrantes de equipes da ESF, com vínculo empregatício em outras esferas de governo, disponibilizados para o município em função do processo de municipalização, deverão declarar o vínculo e a carga horária disponível para efeito da fixação do valor da gratificação.

§ 3º - Admiti-se o cumprimento de carga horária semanal de 30 horas, no caso do profissional lotado em localidade da zona rural, com redução proporcional do valor da gratificação.

§ 4º - Regulamentação específica fixará critérios e normas para funcionamento da Estratégia Saúde da Família.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27 - Fica criada a Comissão de Enquadramento e acompanhamento do PCCR da Saúde do Município de Mossoró, integrada com a seguinte composição:

I – presidente nato

II - dois representantes da Gerência Executiva da Saúde;

II - um representante da Secretaria da Administração e dos Recursos Humanos;

III – três representantes dos servidores da Saúde, indicados pelas entidades sindicais.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

§ 1º - O presidente da Comissão de Enquadramento e acompanhamento do PCCR da Saúde do Município de Mossoró somente tem voto de desempate.

§ 2º - Comissão de Enquadramento e acompanhamento do PCCR da Saúde de Mossoró, designada através de portaria da Prefeita, tem as seguintes atribuições:

I - elaborar os instrumentos necessários aos procedimentos de enquadramento;

II - providenciar e coordenar o recolhimento das informações pertinentes sobre a situação funcional dos servidores;

III - analisar as informações recolhidas para efeito de identificação da situação funcional correspondente ao PCCR;

IV - elaborar e encaminhar a proposta final de enquadramento à deliberação da Prefeita.

Art. 28 - Ficam criados e incluídos no Grupo Ocupacional da Saúde os cargos de que trata Anexo VII.

Art. 29 - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei Complementar em até 90 (noventa) dias da sua publicação.

Art. 30 - Os valores do vencimento básico, constantes da tabela de vencimento do Anexo I, e as gratificações de que tratam esta Lei Complementar passam a vigor a partir da data da sua regulamentação.

Art. 31 - Os valores constantes no Anexo III, que trata das gratificações por incentivo à titulação, poderão ser requeridos quatro meses após o início da vigência desta Lei Complementar.

Parágrafo Único - a Secretaria Municipal de Administração e Recursos Humanos analisará e efetivará a solicitação da gratificação em até três meses após a solicitação.

Art. 32 - Fica criada a Gratificação de Atividade Municipal, atribuível aos ocupantes de cargos do Grupo Ocupacional da Saúde Pública, com vínculo empregatício em outras esferas de governo, cedidos ou à disposição da Gerência Executiva da Saúde, por força do processo de municipalização do Sistema Único de Saúde, de acordo com o ANEXO VI.

Art. 33 - A Tabela 3, do anexo 2, da Lei Complementar nº. 01/2000, passa a vigorar de acordo com o Anexo VIII desta Lei.

Art. 34 - Revoga-se a Lei Nº 1080/96, que institui a gratificação de estímulo à produtividade de servidores, no âmbito das unidades de saúde.

Parágrafo Único - o Poder Executivo Municipal fica autorizado a instituir norma regulamentadora em substituição à Lei Nº 1080/96, desde que vinculada à produção individual de serviços e apenas em casos especialmente justificados e facilmente mensuráveis.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

Art. 35 - Fica o Poder Executivo autorizado a contratar temporariamente, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, enquanto não se concluir concurso público para provimento de cargos do Grupo Ocupacional da Saúde, servidores para atender a necessidades da área da saúde, nas seguintes hipóteses:

I - vacância de cargos públicos, quando não houver candidatos aprovados em concurso público homologado, durante sua vigência;

II - assistência a situações de calamidade pública;

III - combate a surtos endêmicos ou epidêmicos;

Art. 36 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DA RESISTÊNCIA, em Mossoró (RN), 21 de dezembro de 2007.

Maria de Fátima Rosado Nogueira
Prefeita



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

ANEXO I

*TABELA DE VENCIMENTO DAS CLASSES E NÍVEIS
DOS SERVIDORES DO GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE PÚBLICA
DA GERÊNCIA EXECUTIVA DA SAÚDE*

NÍVEL CLASS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
E																
A	382,45	393,93	405,75	417,92	430,46	443,37	456,67	470,37	484,48	499,02	513,99	529,41	545,29	561,64	578,48	595,83
B	530,00	545,90	562,28	579,15	596,52	614,42	632,85	651,83	671,39	691,53	712,28	733,64	755,65	778,32	801,67	825,72
C	1.050,00	1.081,50	1.113,95	1.147,36	1.181,78	1.217,24	1.253,75	1.291,37	1.330,11	1370,01	1.411,11	1.453,45	1.497,05	1.541,96	1.588,22	1.635,87



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

ANEXO II

TABELA DE NIVELAMENTO PELO TEMPO DE EFETIVO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

TEMPO DE EFETIVO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL	NIVELAMENTO NA CLASSE
Até 2 anos	1
De 2 anos até 4 anos	2
De 4 anos até 6 anos	3
De 6 anos até 8 anos	4
De 8 anos até 10 anos	5
De 10 anos até 12 anos	6
De 12 anos até 14 anos	7
De 14 anos até 16 anos	8
De 16 anos até 18 anos	9
De 18 anos até 20 anos	10
De 20 anos até 22 anos	11
De 22 anos até 24 anos	12
De 24 anos até 26 anos	13
De 26 anos até 28 anos	14
De 28 anos até 30 anos	15
A partir de 30 anos	16

ANEXO III

GRATIFICAÇÃO POR TITULAÇÃO

CURSO DA TITULAÇÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO	PERCENTUAL (%) APLICADO AO SALÁRIO BASE
Especialização	15 %
Mestrado	20 %
Doutorado	25 %
Pós-doutorado	30 %

ANEXO IV

PORTE DAS UNIDADES DE SAÚDE PARA EFEITO DE PAGAMENTO DE PLANTÕES

TIPO DE PORTE	VALOR
PORTE I	HOSPITAL SÃO CAMILO
PORTE II	UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO
PORTE III	SAMU



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

ANEXO V VALOR REFERENTE AO PLANTÃO DE DOZE HORAS*

UNIDADE DE PORTE I	VALOR DO PLANTÃO 12 HORAS	UNIDADE DE PORTE II	VALOR DO PLANTÃO 12 HORAS	UNIDADE DE PORTE III	VALOR DO PLANTÃO 12 HORAS
Nível A (Médico)	260,00	Nível A	320,00	Nível A	390,00
Nível A (demais profissionais de Nível Superior)	130,00		160,00		180,00
Nível B	76,00	Nível B	76,00	Nível B	76,00
Nível C	38,00	Nível C	38,00	Nível C	38,00

* Em todas as categorias, o plantão noturno recebe adicional de 20%.

ANEXO VI GRATIFICAÇÃO DE ATIVIDADE MUNICIPAL

NÍVEL	VALOR
Nível A	150,00
Nível B	250,00
Nível C	350,00

ANEXO VII

COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS

INTEGRANTES DA EQUIPE ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA

Cargo	Sigla	Salário Base	Gratificação PSF
Médico	GESF-M	1.050,00	4.450,00
Enfermeiro	GESF-E	1.050,00	1.450,00
Odontólogo	GESF-O	1.050,00	1.750,00
Auxiliar de enfermagem	GESF-AE	530,00	270,00*
Técnico de higiene dental	GESF-HD	530,00	320,00*
Auxiliar de consultório dentário	GESF-AC	530,00	270,00*

* Profissionais com vínculo em outras esferas de governo, mas sob a gestão do município, terão acréscimo de R\$ 130,00 sobre o valor da gratificação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ
GABINETE DA PREFEITA

ANEXO VIII

CARGOS COMISSIONADOS DE DIREÇÃO DO SISTEMA DE SAÚDE

Cargo	Nomenclatura	Remuneração	Quantidade
Chefia Executiva de Departº. De Saúde	CEP-S	2.500,00	06
Supervisor de equipe da Estratégia Saúde da Família	SPSF	1.800,00	06
Diretor de Unidade de Saúde	DUS I	2.500,00	07
Diretor de Unidade de Saúde	DUS II	1.800,00	12
Diretor de Unidade de Saúde	DUS III	1.050,00	22
Diretor de Unidade de Saúde	DUS IV	900,00	20
Diretor de Apoio de Unidade de Saúde	DAUS	500,00	06
Subchefe de Equipe do ESF	SPSF	900,00	10
Auxiliar de Equipe do ESF	APSF	380,00	10

ANEXO IX

I – Nível Superior

- a) Agrônomo
- b) Assistente Social
- c) Administrador
- d) Auditor
- e) Biólogo
- f) Cirurgião Dentista
- g) Educador Físico
- h) Enfermeiro
- i) Engenheiro de Segurança do Trabalho
- j) Farmacêutico
- k) Farmacêutico-Bioquímico
- l) Fisioterapeuta
- m) Fonoaudiólogo
- n) Médico
- o) Nutricionista
- p) Pedagogo
- q) Psicólogo
- r) Psicopedagogo
- s) Químico
- t) Sociólogo
- u) Terapeuta Ocupacional
- v) Veterinário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MOSSORÓ

GABINETE DA PREFEITA

II – Nível médio:

- a) Agente Comunitário de Saúde
- b) Auxiliar de Enfermagem
- c) Auxiliar de Serviços complementares
- d) Auxiliar de Laboratório
- e) Auxiliar de Consultório Dentário
- f) Técnico de Higiene Dental
- g) Técnico de Enfermagem
- h) Técnico de Prótese Dentária
- i) Técnico de Raio-X
- j) Técnico de Saneamento
- k) Técnico de Segurança do Trabalho