



**CAMPO NOVO
DO PARECIS**
PREFEITURA

Câmara Municipal Campo Novo do Parecis

Data: 11/08/2022 Hora: 14:40

Espécie: IDENTIFICAÇÃO

Autoria: SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

00336/2022

Assunto: PROJETO DE LEI MUNICIPAL Nº 66 ASSUNTO: INSTITUI O PLANO DE CARGO, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E DOS AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS,



CÂMARA MUNICIPAL
Campo Novo do Parecis-MT.
FINº 01

MENSAGEM LEGISLATIVA Nº 78, DE 04 DE AGOSTO DE 2022

Excelentíssimo Senhor

WILLIAN FREITAS

M. D. Presidente da Câmara Municipal de Vereadores

Exmos. Srs. Vereadores da Câmara Municipal de Campo Novo do Parecis

Dirijo-me a Vossas Excelências, respeitosamente, na figura de Chefe do Poder do Executivo e pelos poderes a mim conferidos pela Lei Orgânica do Município, para encaminhar o **Projeto de Lei nº 66/2022**, que conta com a seguinte ementa:

INSTITUI O PLANO DE CARGO, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E DOS AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS, DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

Senhor Presidente,

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, a fim de ser submetido ao exame e deliberação dessa Egrégia Câmara, o incluso projeto de lei que visa instituir o Plano de Carreiras dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias.

A Lei Federal nº 11.350, de 05 de outubro de 2006, que regulamenta o § 5º do art. 198 da Constituição, dispõe sobre o aproveitamento de pessoal amparado pelo parágrafo único do art. 2º da Emenda Constitucional nº 51, de 14 de fevereiro de 2006, também dispôs sobre as atividades dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias, trazendo em seu texto diversas peculiaridades que impossibilitam que tais profissionais sejam inseridos no Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores em geral, reestruturado pela Lei Municipal nº 1.822, de 05 de abril de 2016.

Pelos motivos acima citados os cargos desses profissionais somente são citados nos Anexos I e II da referida Lei Municipal, sendo a contratação e regime jurídico disciplinado pela Lei Municipal nº 1.931, de 29 de maio de 2018, que

Av. Mato Grosso, 66-NE | Centro | CEP 78.360-000 | Campo Novo do Parecis | MT
CNPJ 24.772.287/0001-36 | Fone (65) 3382-5100 | www.componovodoparecis.mt.gov.br



dispõe sobre o regime jurídico dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias.

Conforme dispõe o art. 8º citado na Lei Municipal nº 1.931/2018, a efetivação dos servidores, respeitado o prazo legal do estágio probatório, deverá ser precedida de processo seletivo público. O que nos dá três informações: 1) o ingresso se dá a partir de processo seletivo; 2) o servidor passa pelo estágio probatório, e, portanto, deverá sofrer avaliação; e 3) o servidor será efetivado.

Para que isso ocorra, é necessário que haja um plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, que preveja os requisitos mínimos para investidura, as formas de progressões e promoções, o processo de avaliação, e demais disposições trazidas por esse tipo de legislação.

O presente Projeto de Lei visa unicamente atender às necessidades desses profissionais, tendo em vista que o estágio probatório dos primeiros contratados pelo processo seletivo se encerrou no meio deste ano.

Sendo assim, considerando o interesse público cristalino demonstrado no presente Projeto de Lei, elaborado em conformidade com a legislação vigente, preveleço-me da oportunidade para reiterar a Vossa Excelência e a seus ilustres Pares a manifestação do meu singular apreço, encaminhando-lhes o presente Projeto de Lei para análise e, posterior, aprovação.


RAFAEL MACHADO

PREFEITO MUNICIPAL



PROJETO DE LEI MUNICIPAL Nº 66, DE 04 DE AGOSTO DE 2022

**INSTITUI O PLANO DE CARGO, CARREIRA E
VENCIMENTOS DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE
E DOS AGENTES DE COMBATE A ENDEMIAS, DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS**

RAFAEL MACHADO, Prefeito Municipal de Campo Novo do Parecis, Estado de Mato Grosso, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte:

LEI

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei cria o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias no Município de Campo Novo do Parecis, conforme dispõe a Lei Municipal nº 1.931, de 29 de maio de 2018, que dispõe sobre o regime jurídico dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, revoga a lei municipal nº 1.491, de 10 de abril de 2012, e a Lei nº 1573, de 11 de julho de 2013, e dá outras providências.

Art. 2º. Além de submeterem-se primeira e especialmente à Lei Federal nº 11.350, de 05 de outubro de 2006, aplica-se aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias o regime estatutário disposto na Lei Municipal nº 1.130, de 11 de julho de 2006, naquilo que não contrariar esta Lei.



CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 3º. Para efeitos desta Lei, considera-se:

I - Plano de Carreira: conjunto de diretrizes e normas que informam, disciplinam e estabelecem a estrutura do quadro de pessoal, e a progressão funcional, e estabelece os respectivos vencimentos;

II - Carreira: conjunto de classes funcionais escalonadas que enseja a progressão do servidor a cargo superior na estrutura da carreira;

III - Cargos públicos: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos.

IV - Cargo Público Efetivo: é o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometido ao servidor público, criado por Lei, com denominação própria, número certo e vencimento a ser pago pelos cofres públicos municipais, destinado a ser preenchido por pessoa aprovada e classificada em Processo Seletivo Público.

V - Cargo de provimento efetivo: o cargo destinado a ser provido em caráter definitivo, mediante processo seletivo público em classe inicial de determinada carreira, ou mediante progressão, respeitadas as especificidades trazidas pela Lei Federal nº 11.350/2006;

VI - Quadro de Pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo;

VII - Enquadramento: deslocamento de servidor no cargo, em razão da correlação de atribuições, responsabilidades e nível de escolaridade;

VIII - Vencimento: retribuição pecuniária legalmente prevista devida pelo exercício do cargo público;

a) Vencimento ou Vencimento Inicial: refere-se à retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado em Lei, vedada a sua vinculação ou equiparação;

b) Faixa de Vencimentos: é a escala de padrões de vencimento atribuídos a uma determinada classe;

c) Vencimento Padrão: refere-se à letra e o nível que identifica o vencimento atribuído ao servidor dentro da faixa de vencimentos do cargo que ocupa;



d) Vencimentos: correspondem ao somatório do vencimento do cargo e as vantagens de caráter permanente adquiridas pelos servidores;

IX - Remuneração: consiste no vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;

X - Servidor: é toda pessoa física que, legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão, presta serviço remunerado à Administração Pública Municipal;

XI - Nível de escolaridade: consiste no nível de educação formal, representado pela conclusão da alfabetização, ensino fundamental, ensino médio, curso técnico e ensino superior, que compreende graduação e pós-graduação (especialização);

XII - Progressão funcional: passagem do servidor, titular de cargo de provimento efetivo, para nível ou classe superior, sem mudança de nomenclatura de cargo;

XIII - Prontuário Funcional: pasta que contém os registros da vida funcional dos servidores, capazes de comprovar direitos decorrentes do seu vínculo com a Administração, e deverá conter todas as informações necessárias para a gestão de Recursos Humanos;

XIV - Educação Popular em Saúde - as práticas político-pedagógicas que decorrem das ações voltadas para a promoção, a proteção e a recuperação da saúde, estimulando o autocuidado, a prevenção de doenças e a promoção da saúde individual e coletiva a partir do diálogo sobre a diversidade de saberes culturais, sociais e científicos e a valorização dos saberes populares, com vistas à ampliação da participação popular no SUS e ao fortalecimento do vínculo entre os trabalhadores da saúde e os usuários do SUS.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA BÁSICA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS

Art. 4º. O plano de cargos, carreiras e vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias compreende:

I - Estrutura das Carreiras

II - Quadro de pessoal;



- III - Jornada de trabalho;
- IV - Formas de provimento dos cargos;
- V - Plano de carreira;
- VI - Enquadramento;
- VII - Sistema de Gerenciamento de Desempenho;
- VIII - Da Valorização do Servidor.

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS

Art. 5º. As Carreiras dos Profissionais que trata esta Lei são constituídas de 2 (duas) classes de cargos:

I – O Agente Comunitário de Saúde tem como atribuição o exercício de atividades de prevenção de doenças e de promoção da saúde, a partir dos referenciais da Educação Popular em Saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS que normatizam a saúde preventiva e a atenção básica em saúde, com o objetivo de ampliar o acesso da comunidade assistida às ações e aos serviços de informação, de saúde, de promoção social e de proteção da cidadania, sob supervisão do gestor municipal;

II – O Agente de Combate às Endemias tem como atribuição o exercício de atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do gestor municipal.

§ 1º. O exercício das atividades de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias dar-se-á exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS, na execução das atividades de responsabilidade dos entes federados, mediante vínculo direto com o município de Campo Novo do Parecis.

§ 2º. É essencial e obrigatória a presença de Agentes Comunitários de Saúde na Estratégia Saúde da Família e de Agentes de Combate às Endemias na estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental.



Art. 6º. São atividades típicas do Agente Comunitário de Saúde, em sua área geográfica:

I – realização de visitas domiciliares rotineiras, casa a casa, para a busca de pessoas com sinais ou sintomas de doenças agudas ou crônicas, de agravos ou de eventos de importância para a saúde pública e consequente encaminhamento para a unidade de saúde de referência;

II – a utilização de instrumentos para diagnóstico demográfico e sociocultural;

III – o detalhamento das visitas domiciliares, com coleta e registro de dados relativos a suas atribuições, para fim exclusivo de controle e planejamento das ações de saúde;

IV – a mobilização da comunidade e o estímulo à participação nas políticas públicas voltadas para as áreas de saúde e socioeducacional;

V – a realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para acolhimento e acompanhamento:

- a)** Da gestante, no pré-natal, no parto e no puerpério;
- b)** Da lactante, nos seis meses seguintes ao parto;
- c)** Da criança, verificando seu estado vacinal e a evolução de seu peso e de sua altura;
- d)** Do adolescente, identificando suas necessidades e motivando sua participação em ações de educação em saúde, em conformidade com o previsto na Lei Federal nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente);
- e)** Da pessoa idosa, desenvolvendo ações de promoção de saúde e de prevenção de quedas e acidentes domésticos e motivando sua participação em atividades físicas e coletivas;
- f)** Da pessoa em sofrimento psíquico;
- g)** Da pessoa com dependência química de álcool, de tabaco ou de outras drogas;
- h)** Da pessoa com sinais ou sintomas de alteração na cavidade bucal;
- i)** Dos grupos homossexuais e transexuais, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças;



- j) Da mulher e do homem, desenvolvendo ações de educação para promover a saúde e prevenir doenças;

VI – Realização de visitas domiciliares regulares e periódicas para identificação e acompanhamento:

- a) De situações de risco à família;
- b) De grupos de risco com maior vulnerabilidade social, por meio de ações de promoção da saúde, de prevenção de doenças e de educação em saúde;
- c) Do estado vacinal da gestante, da pessoa idosa e da população de risco, conforme sua vulnerabilidade e com consonância com o previsto no calendário nacional de vacinação

VII – O acompanhamento de condicionalidades de programas sociais, em parceria com os Centros de Referência de Assistência Social (Cras).

§ 1º. No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, desde que o Agente Comunitário de Saúde tenha concluído curso técnico e tenha disponíveis os equipamentos adequados, são atividades do Agente, em sua área geográfica de atuação, assistidas por profissionais de saúde de nível superior, membro da equipe:

- I – a aferição da pressão arterial, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência;
- II – a medição de glicemia capilar, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, encaminhando o paciente para a unidade de saúde de referência;
- III – a aferição de temperatura axilar, durante a visita domiciliar, em caráter excepcional, com o devido encaminhamento do paciente, quando necessário, para a unidade de saúde de referência;
- IV – a orientação e o apoio, em domicílio, para a correta administração de medicação de paciente em situação de vulnerabilidade;
- V – a verificação antropométrica.

§ 2º. No modelo de atenção em saúde fundamentado na assistência multiprofissional em saúde da família, são consideradas atividades do Agente Comunitário de Saúde compartilhadas com os demais membros da equipe, em sua área geográfica de atuação:



- I – a participação no planejamento e no mapeamento institucional, social e demográfico;
- II – a consolidação e a análise de dados obtidos nas visitas domiciliares;
- III – a realização de ações que possibilitem o conhecimento, pela comunidade, de informações obtidas em levantamentos socioepidemiológicos realizados pela equipe de saúde;
- IV – a participação na elaboração, na implantação, na avaliação e na reprogramação permanente dos planos de ação para o enfrentamento de determinantes do processo saúde-doença;
- V – a orientação de indivíduos e de grupos sociais quanto a fluxos, rotinas e ações desenvolvidos no âmbito da atenção básica em saúde;
- VI – o planejamento, o desenvolvimento e a avaliação de ações em saúde;
- VII – o estímulo à participação da população no planejamento, no acompanhamento e na avaliação de ações locais em saúde.

Art. 7º. São consideradas atividades típicas do Agente de Combate às Endemias, em sua área geográfica de atuação:

- I – desenvolvimento de ações educativas e de mobilização da comunidade relativas à prevenção e ao controle de doenças e agravos à saúde;
- II – realização de ações de prevenção e controle de doenças e agravos à saúde, em interação com o Agente Comunitário de Saúde e a equipe de atenção básica;
- III – identificação de casos suspeitos de doenças e agravos à saúde e encaminhamento, quando indicado, para a unidade de saúde de referência, assim como comunicação do fato à autoridade sanitária responsável;
- IV – divulgação de informações para a comunidade sobre sinais, sintomas, riscos e agentes transmissores de doenças e sobre medidas de prevenção individuais e coletivas;
- V – realização de ações de campo para pesquisa entomológica, malacológica e coleta de reservatórios de doenças;
- VI – cadastramento e atualização da base de imóveis para planejamento e definição de estratégias de prevenção e controle de doenças;



VII – execução de ações de prevenção e controle de doenças, com a utilização de medidas de controle químico e biológico, manejo ambiental e outras ações de manejo integrado de vetores;

VIII – execução de ações de campo em projetos que visem a avaliar novas metodologias de intervenção para prevenção e controle de doenças;

IX – registro das informações referentes às atividades executadas, de acordo com as normas do SUS;

X – identificação e cadastramento de situações que interfiram no curso das doenças ou que tenham importância epidemiológica relacionada principalmente aos fatores ambientais;

XI – mobilização da comunidade para desenvolver medidas simples de manejo ambiental e outras formas de intervenção no ambiente para o controle de vetores.

§ 1º. É considerada atividade dos Agentes de Combate às Endemias assistida por profissional de nível superior e condicionada à estrutura de vigilância epidemiológica e ambiental e de atenção básica a participação:

I – no planejamento, execução e avaliação das ações de vacinação animal contra zoonoses de relevância para a saúde pública normatizadas pelo Ministério da Saúde, bem como na notificação e na investigação de eventos adversos temporalmente associados a essas vacinações;

II – na coleta de animais e no recebimento, no acondicionamento, na conservação e no transporte de espécimes ou amostras biológicas de animais, para seu encaminhamento aos laboratórios responsáveis pela identificação ou diagnóstico de zoonoses de relevância para a saúde pública no município;

III – na necropsia de animais com diagnóstico suspeito de zoonoses de relevância para a saúde pública, auxiliando na coleta e no encaminhamento de amostras laboratoriais, ou por meio de outros procedimentos pertinentes;

IV – na investigação diagnóstica laboratorial de zoonoses de relevância para a saúde pública;

V – na realização do planejamento, desenvolvimento e execução de ações de controle da população de animais, com vistas ao combate à propagação de zoonoses de relevância para a saúde pública, em caráter excepcional, e sob supervisão da coordenação da área de vigilância em saúde.



§ 2º. O agente de Combate às Endemias poderá participar, mediante treinamento adequado, da execução, da coordenação ou da supervisão das ações de vigilância epidemiológica e ambiental.

Art. 8º. O Agente Comunitário de Saúde e o Agente de Combate às Endemias realizarão atividades de forma integrada, desenvolvendo mobilizações sociais por meio da Educação Popular em Saúde, dentro de sua área geográfica de atuação, especialmente nas seguintes situações:

I – na orientação da comunidade quanto à adoção de medidas simples de manejo ambiental para o controle de vetores, de medidas de proteção individual e coletiva e de outras ações de promoção de saúde, para a prevenção de doenças infecciosas, zoonoses, doenças de transmissão vetorial e agravos causados por animais peçonhentos;

II – no planejamento, na programação e no desenvolvimento de atividades de vigilância em saúde, de forma articulada com as equipes de saúde da família;

III – na identificação e no encaminhamento, para a unidade de saúde de referência, de situações que, relacionadas a fatores ambientais, interfiram no curso de doenças ou tenham importância epidemiológica;

IV – na realização de campanhas ou de mutirões para o combate à transmissão de doenças infecciosas e a outros agravos.

§ 1º. Deverão ser observadas as ações de segurança e de saúde do trabalhador, notadamente o uso de equipamentos de proteção individual e a realização dos exames de saúde operacional, na execução das atividades.

§ 2º. O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo Federal, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 9º. O quadro permanente dos Agente Comunitário de Saúde e Agente de



Combate às Endemias, com as descrições e os requisitos exigidos para a investidura dos cargos de nível médio e/ou fundamental, nos termos desta Lei.

Art. 10. Os cargos objeto desta Lei ficam distribuídos em 12 (doze) níveis e 05 (cinco) classes.

§ 1º. O nível indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão vertical.

§ 2º. A classe indica a posição do servidor na respectiva carreira, segundo seu enquadramento funcional em decorrência da progressão horizontal.

CAPÍTULO III

DA SÉRIE DE CLASSES DOS CARGOS DA CARREIRA

Art. 11. A série de classes dos cargos que compõem a carreira dos servidores objeto desta Lei estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras maiúsculas assim descritas:

I – Agente Comunitário de Saúde:

- a) Classe A: habilitação em ensino médio;
- b) Classe B: requisito da Classe A, mais 200 (duzentas) horas de cursos de capacitação, correlacionados com a área de atuação;
- c) Classe C: habilitação em Curso Técnico de, no mínimo, 1.200 (mil e duzentas) horas, correlacionada com a área de atuação;
- d) Classe D: habilitação em grau de ensino superior, correlacionada com a área de atuação;
- e) Classe E: requisito da classe D, mais título de especialista de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

II – Agente de Combate à Endemias:

- a) Classe A: habilitação em ensino médio;
- b) Classe B: requisito da Classe A, mais 200 (duzentas) horas de cursos de capacitação, correlacionados com a área de atuação;



- c) Classe C: habilitação em Curso Técnico de, no mínimo, 1.200 (mil e duzentas) horas, correlacionada com a área de atuação;
- d) Classe D: habilitação em grau de ensino superior, correlacionada com a área de atuação;
- e) Classe E: requisito da classe D, mais título de especialista de, no mínimo, 360 (trezentas e sessenta) horas, correlacionada com a área de atuação;

CAPÍTULO IV **DA JORNADA DE TRABALHO**

Art. 12. A jornada de trabalho dos servidores objeto desta Lei é de 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais exigida será integralmente dedicada às ações e aos serviços de promoção da saúde, de vigilância epidemiológica e ambiental e de combate a endemias em prol das famílias e das comunidades assistidas, no âmbito dos respectivos territórios de atuação, e assegurará aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias participação nas atividades de planejamento e avaliação de ações, de detalhamento das atividades, de registro de dados e de reuniões de equipe, sendo, portanto, vedada sua nomeação a cargo em comissão.

§ 2º. Os servidores escalados para trabalhar em regime de plantão farão jus ao crédito respectivo em seu banco de horas, de forma simples, devendo a jornada de trabalho ser normalmente registrada nos relógios biométricos ou nos cartões de ponto, conforme o caso.

§ 3º. O banco de horas deverá seguir o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 13. O Secretário de Saúde, sempre que necessário, poderá autorizar a realização de horas extras, as quais serão realizadas exclusivamente, no montante e pelo período expressamente autorizado, em conformidade com o previsto nos artigos 83 a 87 da Lei nº 1.130, de 11 de junho de 2006 e alterações posteriores.



Parágrafo único. Os servidores designados para desempenhar função gratificada, não farão jus à percepção do adicional por horas extras de trabalho, conforme art. 86 da Lei nº 1.130, de 11 de junho de 2006, bem como ao banco de horas disposto no § 3º do art. 12 desta Lei.

Art. 14. O servidor que realizar horas extras à jornada de trabalho, sem autorização do Secretário de Saúde, não receberá por elas e estará passível de punição disciplinar, sempre garantidos os princípios do contraditório e da ampla defesa.

CAPÍTULO V

DOS REQUISITOS BÁSICOS PARA A INVESTIDURA NO CARGO

Art. 15. A investidura nos cargos objeto desta Lei dar-se-á mediante a aprovação em processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para o exercício das atividades, que atenda aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, considerando ainda:

- I - ser brasileiro nato ou naturalizado e, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos, nos termos do § 1º do artigo 12 da Constituição Federal;
- II - estar em gozo dos direitos civis e políticos;
- III - estar quite com as obrigações militares, em caso de candidato do sexo masculino;
- IV - estar quite com as obrigações eleitorais;
- V - ter idade mínima de 18 anos completos ou ser emancipado até a data da posse;
- VI - ter aptidão física e mental para o exercício das atribuições do cargo/área/especialidade;
- VII - ter concluído, com aproveitamento, curso de formação inicial, com carga horária mínima de quarenta horas;



VIII – ter concluído o ensino médio.

Parágrafo único. Quando não houver candidato inscrito que preencha o requisito previsto no inciso VIII do caput deste artigo, poderá ser admitida a contratação de candidato com ensino fundamental, que deverá comprovar a conclusão do ensino médio no prazo máximo de 03 (três) anos.

Art. 16. O agente comunitário de saúde deverá residir na área da comunidade em que atuar, desde a data da publicação do edital do processo seletivo público, sendo vedada sua atuação fora de sua área geográfica.

§ 1º. Ao município compete a definição da área geográfica a que se refere o caput deste artigo, devendo:

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

§ 2º. A área geográfica a que se refere o caput deste artigo será alterada quando houver risco à integridade física do Agente Comunitário de Saúde ou de membro de sua família decorrente de ameaça por parte de membro da comunidade onde reside e atua.

§ 3º. Caso o Agente Comunitário de Saúde adquira casa própria fora da área geográfica de sua atuação, será excepcionado o disposto no caput deste artigo e mantida sua vinculação à mesma equipe de saúde da família em que esteja atuando, podendo ser remanejado, na forma de regulamento para equipe atuante na área onde está localizada a casa adquirida.

Art. 17. Compete ao município a definição do número de imóveis a serem fiscalizados pelo Agente de Combate às Endemias, observados os parâmetros estabelecidos pelo Ministério da Saúde e os seguintes:

- I – condições adequadas de trabalho;
- II – geografia e demografia da região, com distinção de zonas urbanas e rurais;



III – flexibilização do número de imóveis, de acordo com as condições de acessibilidade local.

Art. 18. Comprovada a existência de vagas a serem preenchidas, e a inexistência de candidatos aprovados em processo seletivo público ainda em vigor, deverá ser realizado novo processo seletivo público para preenchimento das vagas existentes, observada a conveniência da Administração.

Parágrafo único. O prazo de validade do processo seletivo público será aquele fixado no Edital, que não excederá a 2 (dois) anos, prorrogável uma vez, por igual período.

Art. 19. O estágio probatório será de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, a contar da data do início do exercício, durante o qual será procedida avaliação especial de desempenho pela Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho instituída para essa finalidade, nos termos estabelecidos na Lei nº 1.130/2006, e alterações posteriores.

Art. 20. Ressalvadas as hipóteses previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais para os casos de demissão, a administração pública somente poderá extinguir unilateralmente o contrato do Agente Comunitário de Saúde ou do Agente de Combate às Endemias na ocorrência de uma das seguintes hipóteses:

- I - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- II - necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da Lei Federal nº 9.801, de 14 de junho de 1999;
- III - insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para a continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas;
- IV - extinção do programa governamental ou a cessação do repasse financeiro realizado pela União.



Parágrafo único. No caso do Agente Comunitário de Saúde, o contrato também poderá ser rescindido unilateralmente na hipótese de não-atendimento ao disposto no *caput* do art. 16 desta Lei, ou em função de apresentação de declaração falsa de residência.

TÍTULO III DO PLANO DE CARREIRA

CAPÍTULO I DA MOVIMENTAÇÃO FUNCIONAL

Art. 21. Ressalvado o provimento inicial mediante prévia aprovação em processo seletivo público, o servidor poderá progredir funcionalmente mediante:

- I - Progressão vertical, caracterizada pela mudança sequencial de nível, representado por números ordinais, sem alteração da denominação do cargo;
- II - Progressão horizontal, caracterizada pela mudança sequencial de classe na respectiva carreira, representada por letras do alfabeto, sem alteração da denominação do cargo.

Parágrafo único. O vencimento do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias, sob nenhuma hipótese, poderá ser inferior ao valor fixado como piso salarial pelo Governo Federal.

Seção I Da progressão vertical

Art. 22. A progressão vertical dar-se-á por tempo de efetivo exercício no serviço, observado o interstício de 03 (três) anos para a primeira avaliação para posterior evolução, sendo que após a primeira evolução a progressão vertical ocorrerá anualmente.



§ 1º. Para os efeitos da contagem de tempo para a progressão vertical, considerar-se-á como de efetivo exercício o afastamento por motivos de:

I - férias;

II - participação em programa de treinamento ou capacitação, oferecido pela Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis ou por esta autorizado, quando custeado pelo próprio servidor;

III - candidatura a cargo eletivo, nos termos dos artigos 130 e 131 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;

IV - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal, quando houver compatibilidade de horário entre o exercício e o do cargo público;

V - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VI - estudo no Brasil ou no exterior, quando autorizado o afastamento pelo Prefeito Municipal, observado o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, desde que o objeto do estudo guarde relação com as atividades desempenhadas pelo servidor;

VII - licenças e concessões:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) por motivo de casamento por 08 (oito) dias;

c) por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro(a), padrasto, madrasta, enteado(a), genro, nora, sogro, sogra, ascendentes e descendentes consanguíneos até o segundo grau e colaterais consanguíneos até segundo grau, definidos no Código Civil, até 8 (oito) dias;

d) para tratamento da própria saúde, até o limite de 18 (dezoito) meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis;

e) para o desempenho de mandato classista, nos termos do artigo 133 e parágrafos da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;

f) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

g) por convocação para o serviço militar;

h) por motivo de doença em pessoa da família, concedida nos termos do artigo 114 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;

i) prêmio por assiduidade, concedida nos termos do artigo 116 a 124 da Lei nº 1.130/2006 e alterações posteriores;



- j) por motivo de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, em 1 (um) dia.

VIII - ausências do servidor estudante para a realização comprovada de provas e exames;

IX - recolhimento à prisão, se absolvido no final;

X - prisão preventiva, se absolvido no final.

§ 2º. Para fins de aposentadoria na progressão vertical considerar-se-á a proporcionalidade do tempo de serviço nos vencimentos a que o servidor se encontrar na data da homologação da aposentadoria.

§ 3º. Nos casos não abrangidos pela alínea "c" do inciso VI do § 1º do presente artigo, o interessado poderá pleitear abono de sua falta, desde que justificado, por escrito, e autorizado pelo superior hierárquico, o que deverá ser apostilado na ficha funcional do servidor requerente.

Art. 23. A cada progressão vertical, representada pela mudança de nível na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente do nível subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

Art. 24. A progressão vertical será automática e produzirá efeitos no mês subsequente daquele em que o servidor completou o requisito de tempo.

Seção II

Da progressão horizontal

Art. 25. A progressão horizontal, obedecidos a critérios objetivos de avaliação do servidor, será efetuada considerando-se de forma integrada:

I - ter concluído o estágio probatório;

II - realização de cursos de extensão ou aperfeiçoamento, na área de atuação do servidor, carga horária mínima de 8 (oito) horas.



III - não ter mais de 2 (duas) faltas injustificadas pelo servidor e chefia imediata, a cada ano;

IV - não ter sofrido mais de 1 (uma) sanção administrativa disciplinar de advertência, que tenha seguido o disposto na legislação pertinente, a cada 24 (vinte e quatro) meses;

V - não somar mais de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas, sem autorização da chefia imediata, a cada ano.

§ 1º. Os títulos de graduação, pós graduação, especialização, cursos de extensão ou aperfeiçoamento somente serão considerados para os fins da progressão horizontal quando tiverem relação direta com a atuação profissional do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, considerando-se, ainda, a utilidade do curso realizado em face da atual lotação do servidor.

§ 2º. É obrigação do servidor protocolar o comprovante de conclusão do curso realizado, junto à Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração demonstrando a compatibilidade entre o conteúdo do curso e as funções por ele desempenhadas.

§ 3º. Os cursos realizados antes da edição da presente lei poderão ser apresentados até 06 (seis) meses após a publicação da mesma.

§ 4º. Cada curso apresentado pelo servidor só será computado uma única vez.

§ 5º. Serão computados apenas os títulos de curso técnico, graduação, pós graduação, especialização, cursos ou aperfeiçoamento concluídos em, no máximo, 5 (cinco) anos antes da posse.

Art. 26. A progressão horizontal por titulação profissional é a passagem do servidor público municipal, ocupante de um dos cargos definidos nesta lei, de uma classe para outra no mesmo cargo, em virtude de comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento, e/ou qualificação, e/ou capacitação profissional exigida para a respectiva classe, observado o cumprimento do intervalo mínimo de 2 (dois) anos de uma classe para outra.

§ 1º. As classes serão representadas por letras dentro de cada nível que compõem a progressão horizontal.



§ 2º. Somente as titulações apresentadas até 30 de junho do ano corrente serão consignadas no orçamento do ano seguinte, atendido os pressupostos do artigo anterior.

Art. 27. Na progressão horizontal observar-se-á obrigatoriamente, a mesma referência de nível ocupada pelo servidor antes da respectiva progressão de classe.

Art. 28. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente da classe subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

Art. 29. A progressão horizontal somente produzirá efeitos a partir da data do respectivo apostilamento que será formalizado, conforme modelo constante do Anexo III, desta Lei.

Art. 30. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira, o servidor fará jus à aplicação do coeficiente da classe subsequente ao que anteriormente ocupava, conforme tabela salarial, Anexo II, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

TÍTULO IV

DO PROGRAMA DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO

CAPÍTULO I

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 31. A responsabilidade pela avaliação do servidor efetivo cabe à Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, havendo a possibilidade de utilizar a mesma Comissão nomeada para avaliação dos demais servidores municipais, subordinados à Lei Municipal nº 1.822/2016 e seguirá as regras do art. 45 desta Lei.



Art. 32. A constatação da assiduidade, pontualidade e produtividade do servidor será encaminhada pela chefia imediata à Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, que encaminhará anualmente a Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, declaração contendo informações sobre o servidor, conforme modelo constante do Anexo V desta lei.

Parágrafo único. A qualquer tempo a Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho poderá diligenciar para averiguar a conformidade das informações prestadas.

Art. 33. A constatação das ocorrências disciplinares negativas e da qualificação dos servidores será feita pela própria Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, por meio de consulta ao prontuário funcional do servidor.

Art. 34. A Comissão de Avaliação e Desempenho após avaliar o desempenho individual dos servidores a que esta Lei se refere emitirá avaliação final, conforme modelo constante do Anexo VI desta lei, que será anexada ao prontuário dos servidores avaliados, custodiado na Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho individual dos servidores serão processadas independentemente de seu requerimento.

Art. 35. Todos os servidores a que esta Lei se refere serão avaliados anualmente.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual servirá de subsídio para a progressão horizontal do servidor e, também, para o desenvolvimento de instrumentos de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis.

Art. 36. A avaliação de desempenho individual será feita de acordo com os critérios estabelecidos no artigo 41 e especificados no Anexo V desta Lei.



Parágrafo único. A pontuação de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo V será atribuída ao servidor considerando-se exclusivamente os 12 (doze) meses que antecedem a data da avaliação.

Art. 37. Cabe exclusivamente ao servidor protocolar os certificados de conclusão de curso, no Recursos Humanos do Município, para fins de anotação no respectivo prontuário funcional.

Art. 38. Concluída a avaliação, que será consubstanciada em documento elaborado em consonância com o modelo constante no Anexo VI desta Lei, o servidor terá ciência do seu resultado e assinará o documento.

Art. 39. É assegurado ao servidor avaliado interpor recurso, protocolado junto à Secretaria Municipal de Saúde e dirigido ao Secretário, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da assinatura da avaliação, em caso de discordância do resultado da mesma.

Parágrafo único. O recurso será conhecido e apreciado pelo Secretário Municipal de Saúde que, na hipótese de manter a decisão recorrida, terá 5 (cinco) dias úteis para encaminhá-lo ao Prefeito Municipal, que também terá prazo de 10 (dez) dias úteis para proferir decisão final.

Art. 40. Qualquer dúvida em relação à avaliação de desempenho individual dos servidores deverá ser levada ao conhecimento da Secretaria Municipal de Saúde, que decidirá a respeito.

CAPÍTULO II

DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 41. A avaliação dos servidores públicos de que trata esta Lei será realizada com base nos critérios abaixo especificados, para os fins de progressão na carreira:

§ 1º. A avaliação de desempenho considerará:

Av. Mato Grosso, 66-NE | Centro | CEP 78.360-000 | Campo Novo do Parecis | MT
CNPJ 24.772.287/0001-36 | Fone (65) 3382-5100 | www.componovodoparecis.mt.gov.br



- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - produtividade;
- IV - ocorrências disciplinares negativas;
- V - qualificação.

§ 2º. Para os fins desta Lei, considera-se:

- I - assiduidade: o comparecimento diário ao trabalho, sem faltas injustificadas;
- II - pontualidade: o cumprimento dos horários estabelecidos, incluindo os horários de entrada, saída e almoço;
- III - produtividade: desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade das tarefas que lhe forem atribuídas;
- IV - ocorrências disciplinares negativas: sanções aplicadas ao servidor em virtude do descumprimento dos preceitos e normas legais, do não desenvolvimento das atividades de sua competência, ou do desrespeito à hierarquia;
- V - qualificação: realização de cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e se revelem úteis em face das atribuições do servidor.

Art. 42. A avaliação de desempenho para progressão horizontal na carreira será feita de acordo com os critérios estabelecidos no artigo 41, e especificados no Anexo V desta lei.

Parágrafo único. O servidor deverá atingir, no mínimo, 70 (setenta) pontos em sua avaliação de desempenho anual.

TÍTULO V DA VALORIZAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 43. A Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis promoverá a valorização do Agente Comunitário de Saúde e do Agente de Combate às Endemias,



assegurando-lhes, nos termos da Legislação Federal, Legislação Municipal e em especial da presente Lei:

I - ingresso exclusivamente por processo seletivo público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas situações excepcionais, nos termos da lei e da Constituição Federal;

II - irredutibilidade de vencimentos;

III - aperfeiçoamento e qualificação;

IV - progressão funcional;

V - concessão de licença ou dispensa para qualificação profissional para cursos de pós-graduação e participação em capacitação profissional, nos termos da Lei.

§ 1º. O servidor público ocupante de cargo de que trata esta Lei, cujo requisito para investidura seja o ensino médio, que completar o curso técnico previsto como requisito de elevação e comprovar essa situação, terá direito a uma progressão horizontal, independentemente do atendimento da exigência contida no inciso II do art. 25 desta Lei.

§ 2º. Para os fins da progressão estabelecida no parágrafo anterior serão considerados os cursos concluídos pelo servidor durante toda a sua vida funcional, desde que os mesmos não tenham sido utilizados para fins de progressão na carreira.

§ 3º. Para fins da progressão horizontal dos servidores, prevista neste artigo, não será considerada a quantidade máxima de cargos.

§ 4º. A progressão horizontal prevista neste artigo terá como base obrigatoriamente a mesma referência de nível ocupada pelo servidor antes da respectiva progressão de classe.

§ 5º. O servidor público só poderá se valer uma única vez das possibilidades de mudança de classe previstos no parágrafo 1º deste artigo.

§ 6º. Somente será considerada documentação apta a comprovar o nível de escolaridade o certificado de conclusão do curso - Diploma - devidamente registrado no Ministério da Educação - MEC.

§ 7º. A documentação comprobatória para a elevação deverá ser apresentada até o dia 30 de junho de cada ano, e a progressão de classe do servidor será consignada na Lei Orçamentária do ano seguinte.



§ 8º. Os efeitos financeiros da progressão horizontal, para os servidores que entregaram sua documentação até dia 30 de junho do ano anterior, somente iniciarão no primeiro dia útil do ano subsequente ao apostilamento.

TÍTULO VI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 44. O servidor público municipal que prestar novo concurso público no Município de Campo Novo do Parecis e for devidamente empossado, terá direito a somatória do seu tempo de serviço no antigo cargo de provimento efetivo ao novo cargo de provimento efetivo, desde que os períodos sejam contínuos.

§ 1º. No caso previsto no caput, o servidor será alocado na classe inicial da tabela salarial do novo cargo, sendo que a posição vertical será aquela correspondente à já ocupada pelo servidor no cargo de provimento efetivo anterior.

§ 2º. Após a localização do servidor, no cargo, na tabela salarial, o mesmo deverá cumprir os mesmos critérios estabelecidos na presente Lei.

§ 3º. Em caso de o enquadramento ocorrer intempestivamente ao período que o servidor adquiriu o seu direito, este deverá ser remunerado retroativamente.

Art. 45. O Poder Executivo Municipal deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da publicação desta Lei, nomear a Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho prevista nesta Lei, que poderá ser a mesma Comissão que avalia os cargos gerais da Administração Pública.

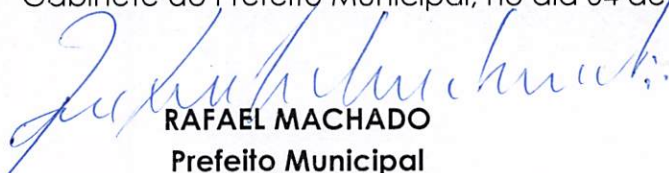
Art. 46. As despesas decorrentes com a presente Lei correrão por conta de dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário.

Art. 47. No primeiro ano de sua vigência esta Lei poderá ser revista, e as demais revisões posteriores, realizar-se-ão no prazo máximo de 5 (cinco) anos para adaptações que se fizerem necessárias.

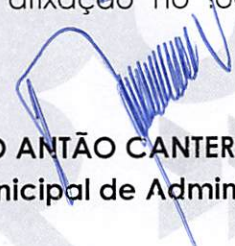


Art. 48. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal, no dia 04 de agosto de 2022.


RAFAEL MACHADO
Prefeito Municipal

Registrado na Secretaria Municipal de Administração, publicado no Diário Oficial do Município/Jornal Oficial Eletrônico dos Municípios, Portal Transparência do Município e por afixação no local de costume, data supra, cumpre-se.


MÁRCIO ANTÃO CANTERLE
Secretário Municipal de Administração



ANEXO I

Vagas	Cargo	Atribuições	Padrão de Vencimento	Carga Horária	Requisitos Iniciais para Investidura
66	Agente Comunitário de Saúde	exercício de atividades de prevenção de doenças e de promoção da saúde, a partir dos referenciais da Educação Popular em Saúde, mediante ações domiciliares ou comunitárias, individuais ou coletivas, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS que normatizam a saúde preventiva e a atenção básica em saúde, com o objetivo de ampliar o acesso da comunidade assistida às ações e aos serviços de informação, de saúde, de promoção social e de proteção da cidadania, sob supervisão do gestor municipal, e outras previstas	R\$ 2.424,00	40 h	Ensino Médio
28	Agente de Combate às Endemias	exercício de atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e promoção da saúde, desenvolvidas em conformidade com as diretrizes do SUS e sob supervisão do gestor municipal	R\$ 2.424,00	40 h	Ensino Médio

ANEXO II

Planilha de variação de vencimentos para Progressão Vertical e Horizontal						
Tabela 1 de Vencimentos para os cargos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias						
Nível	Classe	A	B	C	D	E
	Coefficiente	1,00	1,20	1,30	1,45	1,60
1	1,00	R\$ 2.424,00	R\$ 2.908,80	R\$ 3.151,20	R\$ 3.514,80	R\$ 3.878,40
2	1,06	R\$ 2.569,44	R\$ 3.083,32	R\$ 3.340,27	R\$ 3.725,68	R\$ 4.111,10
3	1,12	R\$ 2.714,88	R\$ 3.257,85	R\$ 3.529,34	R\$ 3.936,57	R\$ 4.343,80
4	1,18	R\$ 2.860,32	R\$ 3.432,38	R\$ 3.718,41	R\$ 4.147,46	R\$ 4.576,51
5	1,24	R\$ 3.005,76	R\$ 3.606,91	R\$ 3.907,48	R\$ 4.358,35	R\$ 4.809,21
6	1,30	R\$ 3.151,20	R\$ 3.781,44	R\$ 4.096,56	R\$ 4.569,24	R\$ 5.041,92
7	1,36	R\$ 3.296,64	R\$ 3.955,96	R\$ 4.285,63	R\$ 4.780,12	R\$ 5.274,62
8	1,42	R\$ 3.442,08	R\$ 4.130,49	R\$ 4.474,70	R\$ 4.991,01	R\$ 5.507,32
9	1,48	R\$ 3.587,52	R\$ 4.305,02	R\$ 4.663,77	R\$ 5.201,90	R\$ 5.740,03
10	1,54	R\$ 3.732,96	R\$ 4.479,55	R\$ 4.852,84	R\$ 5.412,79	R\$ 5.972,73
11	1,60	R\$ 3.878,40	R\$ 4.654,08	R\$ 5.041,92	R\$ 5.623,68	R\$ 6.205,44
12	1,66	R\$ 4.023,84	R\$ 4.828,60	R\$ 5.230,99	R\$ 5.834,56	R\$ 6.438,14



ANEXO III

MODELO DE APOSTILA PARA PROGRESSÃO

APOSTILA Nº _____

CAMPO NOVO DO PARECIS, _____ DE _____ DE 20_____.

A **COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS** DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO NOVO DO PARECIS, no uso das atribuições que lhe confere a Portaria nº _____ e, em cumprimento ao disposto na Lei nº _____, APOSTILA o Título de Nomeação do(a) servidor(a) Sr(a). _____, portador(a) da cédula de identidade nº _____ e registro funcional nº _____, para enquadrá-lo(a) no cargo _____, Classe _____ e Grau _____, a partir de ____/____/____.

Nome:

Registro Funcional nº _____

Recursos Humanos

Nome:

Registro Funcional nº _____

Servidor



ANEXO IV

MODELO DE APOSTILA PARA ENQUADRAMENTO

APOSTILA N° _____

CAMPO NOVO DO PARECIS, _____ DE _____ DE 20_____.

A **COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS** DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO NOVO DO PARECIS, no uso das atribuições que lhe confere a Portaria n° _____ e, em cumprimento ao disposto na Lei n° _____, APOSTILA o Título de Nomeação do(a) servidor(a) Sr(a). _____, portador(a) da cédula de identidade n° _____ e registro funcional n° _____, para enquadrá-lo(a) no cargo _____, Classe _____ e Grau _____, a partir de ____/____/____.

Nome: _____

Registro Funcional n° _____

Recursos Humanos

Nome: _____

Registro Funcional n° _____

Servidor



ANEXO V - CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Critério	Pontuação Máxima	Mensuração
Assiduidade	20 pontos	Não possuir nenhuma falta injustificada – 20 pontos
		Possuir até 01 (uma) falta injustificada – 10 pontos
		Possuir até 02 (duas) faltas injustificadas – 05 pontos
		Possuir mais de 02 (duas) faltas injustificadas – 0 pontos

Critério	Pontuação Máxima	Mensuração
Pontualidade	20 pontos	Somar no máximo 02 (duas) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata – 20 pontos
		Somar mais de 02 (duas) até 05 (cinco) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata – 15 pontos
		Somar mais de 05 (cinco) até 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata – 10 pontos
		Somar mais de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata – 0 pontos

Critério	Pontuação Máxima	Mensuração
Ocorrências disciplinares negativas	20 pontos	Não ter sofrido sanção disciplinar prevista no Estatuto dos Servidores Municipais – 20 pontos
		Ter sofrido 01 (uma) sanção disciplinar do tipo advertência prevista no Estatuto dos Servidores Municipais – 10 pontos
		Ter sofrido mais de 01 (uma) sanção disciplinar do tipo advertência ou uma sanção de qualquer outro tipo prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais – 0 pontos

Critério	Pontuação Máxima	Mensuração
Qualificação	20 pontos	Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 80 (oitenta) horas – 20 pontos
		Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 60 (sessenta) horas até 80 (oitenta) horas – 15 pontos
		Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária superior a 40 (quarenta) até 60 (sessenta) horas – 10 pontos
		Ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, com carga horária de até 40 (quarenta) horas – 05 pontos
		Não ter realizado cursos de extensão ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor – 0 pontos



Critério	Pontuação	Critério	Pontuação máxima por critério	Mensuração
Produtividade	20 pontos	Organização no trabalho	10 pontos	Desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, acima dos padrões estabelecidos, revelando além do zelo, presteza e qualidade do servidor na realização das tarefas – 10 pontos
				Desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, dentro dos padrões estabelecidos e desempenho com zelo, presteza e qualidade das tarefas atribuídas – 05 pontos
				Desenvolvimento das atividades do cargo de forma desorganizada e ineficiente, abaixo dos padrões estabelecidos – 0 pontos
		Iniciativa no trabalho	10 pontos	Demonstração de iniciativa para atividades afetas ao trabalho e comprometimento acima dos padrões que permitam desenvolver sua área de atuação – 10 pontos
				Demonstração de iniciativa para atividades afetas ao trabalho e comprometimento dentro dos padrões que permitam desenvolver sua área de atuação – 05 pontos
				Ausência de iniciativa para atividades afetas ao trabalho – 0 pontos



ANEXO IV
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA FINS DE
PROGRESSÃO NA CARREIRA

Nome do servidor:		
Registro Funcional:	CPF:	
Cargo/Função:	Unidade de Lotação:	
Data da Posse: / /	Data do efetivo exercício: / /	
Ano base da avaliação: _____		
Período de avaliação: / / a / /		
Critério	Pontuação (0 a 20)	Justificativa da Comissão de Avaliação e Desempenho
Assiduidade		
Pontualidade		
Produtividade		
Ocorrências Disciplinares Negativas		



Qualificação			

TOTAL DE PONTOS	
-----------------	--

De acordo ()	Não de acordo ()
_____ Nome: Registro Funcional nº Servidor(a) Avaliado(a)	_____ Nome: Registro Funcional nº Servidor(a) Avaliado(a)

Prefeitura Municipal de Campo Novo do Parecis, ____ de _____ de ____.

Nome: _____
Cargo/portaria nº _____
Chefia avaliadora

Nome: _____
 Registro Funcional nº _____
Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho

Nome: _____
 Registro Funcional nº _____
Membro da Comissão de Avaliação e Desempenho

Nome: _____
 Registro Funcional nº _____
Membro da Comissão de Avaliação e Desempenho

Av. Mato Grosso, 66-NE | Centro | CEP 78.360-000 | Campo Novo do Parecis | MT
CNPJ 24.772.287/0001-36 | Fone (65) 3382-5100 | www.componovodoparecis.mt.gov.br

**IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO Nº 016/2022,
REFERENTE AO PROJETO DE LEI Nº 04/2022, QUE ALTERA OS
VENCIMENTOS DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E DE COMBATE A
ENDEMIAS.**

O presente relatório tem por finalidade evidenciar o impacto orçamentário e financeiro decorrente da alteração dos vencimentos dos Agentes Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias.

O referido impacto foi solicitado através do Memorando nº 898/2022 – SMS, encaminhado a coordenadoria de contabilidade pela Secretaria Municipal de Administração.

Para fins de cumprimento do Art. 16, da Lei de Responsabilidade Fiscal, demonstramos o cálculo do impacto orçamentário e financeiro para o ano de 2022, bem como, para os dois exercícios seguintes.

A propósito da matéria solicitada, assim dispõe a legislação:

1) Constituição Federal 1988

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º A concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração, a criação de cargos, empregos e funções ou alteração de estrutura de carreiras, bem como a admissão ou contratação de pessoal, a qualquer título, pelos órgãos e entidades da administração direta ou indireta, inclusive fundações instituídas e mantidas pelo poder público, só poderão ser feitas: (Renumerado do parágrafo único, pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - se houver prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

2) Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000, que "Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências".

Art. 16. A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da 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.

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

Art. 17. Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.

§ 1º Os atos que criarem ou aumentarem despesa de que trata o *caput* deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso I do art. 16 e demonstrar a origem dos recursos para seu custeio.

3) Verificação dos Limites da Despesa de Pessoal

A verificação dos limites das Despesas com Pessoal deve se basear no último Relatório da Gestão Fiscal, no caso, referente ao 1º. Semestre de 2022, cujo limite máximo para a Prefeitura Municipal é de **54%** da Receita Corrente Líquida.

Isto porque, caso houver atingido **95%** do limite máximo de **54%**, ou seja, **51,3%**, estará vedado o aumento da despesa de pessoal, mesmo que já tenham sido autorizados por atos anteriores ao período eleitoral. Confira com o disposto do abaixo citado Art. 22, da LRF:

“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 § 6 do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias."

De acordo com o último Relatório da Gestão Fiscal, o Demonstrativo da Despesa de Pessoal evidenciava de janeiro/2021 a dezembro/2021, o seguinte cumprimento:

JULHO/2.021 A JUNHO/2.022

LRF, art. 55, inciso I, alínea "a" - Anexo I

DESPESA COM PESSOAL		Inscrita Restos a Pagar Não Processados (b)	
	TOTAL (a)		
DESPESA BRUTA COM PESSOAL (I)	144.938.420,02	1.628.188,34	
Pessoal Ativo	111.046.498,45	0,00	
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis	95.764.572,92		
Obrigações Patronais	15.281.925,53		
Benefícios Previdenciários	-		
Pessoal Inativo e Pensionista	14.524.921,33	0,00	
Aposentadorias, Reserva e Reformas	13.061.495,61		
Pensões	1.463.425,72		
Outros Benefícios Previdenciários	-		
Outras despesas de pessoal decorrentes de contratos de terceirização (art. 18, § 1º da LRF) (II)	19.367.000,24	1.628.188,34	
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (art. 19, § 1º da LRF) II	18.006.977,48	0,00	
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária	2.933.754,38		
Decorrentes de Decisão Judicial	-		
Despesas de Exercícios Anteriores	548.301,77		
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados	14.524.921,33		
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I - II)	126.931.442,54	1.628.188,34	

APURAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO LIMITE LEGAL	VALOR	% SOBRE A RCL AJUSTADA
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA - RCL (V)	294.330.897,28	100%
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas individuais (VI) (§ 13, art. 166 da CF)	1.024.158,00	0%
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA (VII)	293.306.739,28	99,65%
DESPESA TOTAL COM PESSOAL - DTP (VIII) = (III + II b)	128.559.630,88	43,83%
LIMITE MÁXIMO (incisos I, II e III, art. 20 da LRF) - <%>	158.385.639,21	54,00%
LIMITE PRUDENCIAL (parágrafo único, art. 22 LRF) <%>	150.466.357,25	51,30%
LIMITE DE ALERTA (X) = (0,90 x VIII) (inciso II do §1º do art. 59 da LRF)	142.547.075,29	48,60%

** Excluído das despesas totais com pessoal e da Receita Corrente Líquida o Imposto de Renda Retido na Fonte - IRRF, incidente sobre a folha de pagamento de pessoal, nos termos da RESOLUÇÃO DE CONSULTA Nº 29/2016 - TP do TCE/MT.

Nota-se que a Despesa de Pessoal nos últimos 12 meses comprometeu 43,83% da Receita Corrente Líquida.

A Lei nº 101, de 04 de maio de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), no seu art. 22, aplica vedações caso o limite chegue a 51,3%.

4) Impacto-Orçamentário e Financeiro de contratação de pessoal.

O cálculo do impacto orçamentário e financeiro foi elaborado de acordo com a alteração dos vencimentos dos Agentes Comunitário de Saúde e Agente de Combate a Endemias, proposta pelo Projeto de Lei nº 04/2022. O aumento dessas despesas não foram considerados no ultimo levantamento de despesas com pessoal, portanto, terão impacto na margem de expansão das despesas com pessoal.

DEMONSTRATIVO DA ORIGEM DOS RECURSOS PARA O CUSTEIO DO AUMENTO DA DESPESA COM PESSOAL				
Descrição do evento	ANO 2022	ANO 2023	ANO 2024	Total
Compensação da Despesa (Substituição de cargos existentes)				-
Aumento da RCL e Margem de Expansão	355.426,67	897.807,76	944.314,20	2.197.548,62

Em cumprimento ao disposto no Art. 16, da LRF foi elaborado o impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes, levando-se em conta as seguintes premissas de cálculo:

a) Receita Corrente Líquida: Os exercício de 2022, 2023 e 2024 foram apurados com base na receita prevista na lei orçamentária anual (LOA) nº 2.276/2021 de 16 de dezembro 2021, de autoria do poder executivo para o ano de 2022. Foram apurados o montante de R\$ 237.000.000,00 para 2022, em 2023 o montante de R\$ 234.351.285,62 e para 2024 o montante de R\$ 243.235.559,32. Bem como, foi considerado a reestimativa de receitas enviada com o Memorando Nº. 005/2022 do dia 30/03/2022, proveniente do Departamento de Planejamento e Orçamento.

b) para os exercícios de 2022, 2023 e 2024: foram considerados os impactos para os períodos anuais com os dados da LDO nº 2.244/2021, assim como a média das folhas de pagamento de três meses dos profissionais que se beneficiarão com a reposição salarial, bem como estimativa de Revisão Salarial prevista na Lei nº 853, de 28 de dezembro de 2001 e início de vigência da despesa em 01/08/2022.

c) Impactos Anteriores: Foi considerado no cálculo o resultado acumulado de impactos orçamentários e financeiros, realizados e aplicados nos mesmos exercícios objeto desse impacto, que não foram considerados/efetivados no exercício financeiro de 2022;

d) Acórdão Nº. 1187/2019 – TCU – Plenário: O referido Acórdão revogou parcialmente o Acórdão Nº. 2.444/2016 - TCU-Plenário, no qual, afirmava que os contratos de gestão celebrados com organizações sociais não consistem em contratação de Pessoal terceirizados, para fins para fins de verificação do

atendimento aos limites com gastos de pessoal estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Diante o exposto, foi remetido para o Controle Interno o Memorando Nº. 054/2019/CONTABILIDADE do dia 01/08/2019, solicitando análise de todos os contratos de Gestão e Fomentos firmados pelo município de Campo Novo do Parecis, em especial o CONTRATO DE GESTÃO Nº 001/2018, firmado com a entidade ASSOCIAÇÃO PRÓ SAÚDE DO PARECIS, inscrita no CNPJ sob Nº. 04.854.005/0001-32, para verificar se os mesmos se enquadram como Despesa de Pessoal segundo a LRF. O Controle Interno respondeu o questionamento através do Memorando Nº. 164/2019 do dia 22/10/2019, afirmando que o Contrato de Gestão citado acima deve entrar no cálculo da Despesa com Pessoal, conforme determinado pela Secretaria do Tesouro Nacional.

Foi elaborada uma estimativa computando tais despesas, utilizando como base o cálculo elaborado pelo TCE/MT no Processo Nº. 87521/2019 referente as Contas de Governo de 2019.

e) Portaria nº 233, de 15 de abril de 2019 – STN: concedeu prazo para que os municípios se adéquem e computem os dispêndios citado no Acórdão Nº. 1187/2019 – TCU, como Despesa de Pessoal para fins de cumprimento de limite da LRF, sendo este até o exercício financeiro de 2020, ou seja, a partir do exercício financeiro de 2021, tais despesas devem computar como Despesa com Pessoal. A portaria nº 377, de 08 de julho de 2020 ampliou esse prazo para início de 2022.

Todavia o TCE/MT no Processo Nº. 87521/2019 referente às Contas de Governo de 2019 fez a inclusão dessas despesas já no exercício de 2019, no qual, até decisão ao contrário, estas despesas serão incluídas no computo da despesa com pessoal.

5) Limites da Despesa de Pessoal para os exercícios de 2022 – 2024

Para Melhor entendimento, iremos segregar a Despesa a projeção de Despesa com Pessoal em grupos, conforme descrição abaixo:

1. Despesa com Pessoal sem impacto, considerando receita estimada na LOA 2022;
2. Despesa com Pessoal com impacto, considerando receita estimada na LOA 2022;
3. Despesa com Pessoal sem impacto, considerando nova estimativa de receita encaminhada através do Memorando Nº. 005/2022 do dia 30/03/2022, proveniente do Departamento de Planejamento e Orçamento;
4. Despesa com Pessoal com impacto, considerando nova estimativa de receita encaminhada através do Memorando Nº. 005/2022 do dia

30/03/2022, proveniente do Departamento de Planejamento e Orçamento.

Diante do exposto, segue as estimativas:

1 Despesa com Pessoal sem impacto, considerando receita estimada na LOA 2022

Com base na projeção da Despesa com Pessoal e a receita prevista na LOA do exercício de 2022, temos a estimativa de índice de 48,75%, sem inserção do impacto em análise, conforme demonstrado abaixo:

ESPECIFICAÇÃO	ANO 2022	ANO 2023	ANO 2024
RECEITAS CORRENTES	237.000.000,00	234.351.285,62	243.235.559,32
(-) CONTRIBUIÇÕES DOS SERVIDORES – FUNSEM			
(-) COMPENSAÇÃO FINANCEIRA RPPS			
(-) OUTRAS DEDUÇÕES			
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	237.000.000,00	234.351.285,62	243.235.559,32
DESPESA LÍQUIDA DE PESSOAL	100.834.121,28	106.127.912,65	111.625.338,53
IMPACTO ANTERIORES	7.928.950,46	10.439.782,40	10.979.841,19
Despesa Pessoal Líquida - Contrato de Gestão 02/2020	6.764.493,21	6.764.493,21	6.764.493,21
TOTAL DA DESPESA DE PESSOAL	115.527.564,96	123.332.188,26	129.369.672,93
COMPROMETIMENTO DA RCL %	48,75%	52,63%	53,19%

Notas:

1) Crescimento Anual da Receita

2) Crescimento Anual da Despesa de Pessoal

Prevista LDO 2022

5,25%

Prevista LDO 2022

5,18%

Ter-se-á para os anos seguintes 52,63% em 2023 e de 53,19% em 2024.

2 Despesa com Pessoal com impacto, considerando receita estimada na LOA 2022;

O comprometimento da Receita Corrente com a Despesa de Pessoal, com a inserção do impacto em análise, para o exercício de 2022, bem como, para os dois subsequentes, considerando a receita prevista na LOA 2022, fica a seguinte:

	ANO 2022	ANO 2023	ANO 2024
RECEITAS CORRENTES	237.000.000,00	234.351.285,62	243.235.559,32
(-) CONTRIBUIÇÕES DOS SERVIDORES – FUNSEM	0,00	0,00	0,00
(-) COMPENSAÇÃO FINANCEIRA RPPS	0,00	0,00	0,00
(-) OUTRAS DEDUÇÕES	0,00	0,00	0,00
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA	237.000.000,00	234.351.285,62	243.235.559,32
DESPESA LÍQUIDA DE PESSOAL	100.834.121,28	106.127.912,65	111.625.338,53
IMPACTO ANTERIORES	7.928.950,46	10.439.782,40	10.979.841,19
Despesa Pessoal Líquida - Contrato de Gestão 02/2020	6.764.493,21	6.764.493,21	6.764.493,21
IMPACTO OBJETO DE ESTUDO	355.426,67	897.807,76	944.314,20
TOTAL DA DESPESA DE PESSOAL	115.882.991,62	124.229.996,02	130.313.987,13
COMPROMETIMENTO DA RCL %	48,90%	53,01%	53,58%

Notas:

- 1) Crescimento Anual da Receita
- 2) Crescimento Anual da Despesa de Pessoal

Prevista LDO 2022 Prevista LDO 2022
 5,25% 5,18%

Assim, constata-se que o ano de 2022 deverá ser encerrado com um comprometimento de **48,90%** da **RCL** com Despesa Líquida de Pessoal, acrescentando-se o impacto orçamentário-financeiro do reajuste, ter-se-á para os anos seguintes **53,01%** em 2023 e de **53,58%** em 2024. Observa-se que será atingido o limite prudencial de **51,30%** da RCL no exercício de 2023 e 2024.

- 3 Despesa com Pessoal sem impacto, considerando nova estimativa de receita encaminhada através do Memorando Nº. 005/2022 do dia 30/03/2022, proveniente do Departamento de Planejamento e Orçamento;

Com base na projeção da Despesa com Pessoal e a receita prevista no Memorando Nº. 005/2022 do dia 30/03/2022, proveniente do Departamento de Planejamento e Orçamento, temos a estimativa de índice de **45,02% em 2022**, sem inserção do impacto em análise, conforme demonstrado abaixo:

ESPECIFICAÇÃO	ANO 2022	ANO 2023	ANO 2024
RECEITAS CORRENTES	256.602.500,00	278.413.712,50	302.078.878,06
(-) CONTRIBUIÇÕES DOS SERVIDORES – FUNSEM			
(-) COMPENSAÇÃO FINANCEIRA RPPS			
(-) OUTRAS DEDUÇÕES			
RECEITA CORRENTE LIQUIDA	256.602.500,00	278.413.712,50	302.078.878,06
DESPESA LIQUIDA DE PESSOAL	100.834.121,28	106.127.912,65	111.625.338,53
IMPACTO ANTERIORES	7.928.950,46	10.439.782,40	10.979.841,19
Despesa Pessoal Líquida - Contrato de Gestão 02/2020	6.764.493,21	6.764.493,21	6.764.493,21
TOTAL DA DESPESA DE PESSOAL	115.527.564,96	123.332.188,26	129.369.672,93
COMPROMETIMENTO DA RCL %	45,02%	44,30%	42,83%

Notas:

1) Crescimento Anual da Receita

Prevista LDO 2022

Prevista LDO 2022

2) Crescimento Anual da Despesa de Pessoal

5,25%

5,18%

Ter-se-á para os anos seguintes 44,30% em 2023 e de 42,83% em 2024.

- 4 Despesa com Pessoal com impacto, considerando nova estimativa de receita encaminhada através do Memorando Nº. 005/2022 do dia 30/03/2022, proveniente do Departamento de Planejamento e Orçamento

O comprometimento da Receita Corrente com a Despesa de Pessoal, com a inserção do impacto em análise, para o exercício de 2022, bem como, para os dois subsequentes, considerando o Memorando Nº. 005/2022 do dia 30/03/2021, proveniente do Departamento de Planejamento e Orçamento, fica a seguinte:

	ANO 2022	ANO 2023	ANO 2024
RECEITAS CORRENTES	256.602.500,00	278.413.712,50	302.078.878,06
(-) CONTRIBUIÇÕES DOS SERVIDORES – FUNSEM	0,00	0,00	0,00
(-) COMPENSAÇÃO FINANCEIRA RPPS	0,00	0,00	0,00
(-) OUTRAS DEDUÇÕES	0,00	0,00	0,00
RECEITA CORRENTE LIQUIDA	256.602.500,00	278.413.712,50	302.078.878,06
DESPESA LIQUIDA DE PESSOAL	100.834.121,28	106.127.912,65	111.625.338,53
IMPACTO ANTERIORES	7.928.950,46	10.439.782,40	10.979.841,19
Despesa Pessoal Líquida - Contrato de Gestão 02/2020	6.764.493,21	6.764.493,21	6.764.493,21
IMPACTO OBJETO DE ESTUDO	355.426,67	897.807,76	944.314,20
TOTAL DA DESPESA DE PESSOAL	115.882.991,62	124.229.996,02	130.313.987,13
COMPROMETIMENTO DA RCL %	45,16%	44,62%	43,14%

Notas:

1) Crescimento Anual da Receita

Prevista LDO 2022

Prevista LDO 2022

2) Crescimento Anual da Despesa de Pessoal

5,25%

5,18%

Assim, constata-se que o ano de 2022 deverá ser encerrado com um comprometimento de **45,16%** da **RCL** com Despesa Líquida de Pessoal, acrescentando-se o impacto orçamentário-financeiro do reajuste. Ter-se-á para os anos seguintes **44,62%** em 2023 e de **43,14%** em 2024.

Esclarecemos que a Despesa Líquida de Pessoal, no conceito da Lei de Responsabilidade Fiscal, corresponde a Despesa Total de Pessoal, menos as despesas com **Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária** e também, o pagamento de **Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados** efetuados pelo FUNSEM.

Em resumo, a Despesa Líquida de Pessoal, corresponde a despesa efetiva do Poder Executivo Municipal, comparado com a Receita Corrente Líquida. Esta é a metodologia consagrada no Manual de Demonstrativos Fiscais, editado pela Secretaria do Tesouro Nacional.

6 Margem de Expansão das Despesas Obrigatórias de Caráter Continuado

O aumento da Despesa de Pessoal deverá ser coberto pela margem de expansão das Despesas Obrigatórias de Caráter Continuado, conforme evidenciado no Demonstrativo 8 da **Lei Nº. 2.276/2021 (LOA 2022)**. Segue abaixo, Margem de Expansão Atualizada:

2.8 AMF - Demonstrativo 8 (LRF, art. 4º, § 2º, inciso V)		R\$ 1,00
EVENTOS	Valor Previsto para 2022	
Aumento Permanente da Receita		8.906.624
(-) Transferências Constitucionais		0
(-) Transferências ao FUNDEB		1.781.325
Saldo Final do Aumento Permanente de Receita (I)		7.125.299
Redução Permanente de Despesa (II)		-
Margem Bruta (III) = (I+II)		7.125.299
Saldo Utilizado da Margem Bruta (IV)		11.683.862
Novas DOCC		3.754.911
Impactos Aprovados		7.928.950
Novas DOCC geradas por PPP		0
Margem Líquida de Expansão de DOCC (V) = (III-IV)		-4.558.562
FONTE: Estimativa da LDO 2022		

Diante do exposto, a Margem de Expansão das Despesas Obrigatórias de Caráter Continuado atualizada do exercício de 2022 é de -R\$ 4.558.562,00 (quatro milhões quinhentos e cinquenta e oito mil quinhentos e sessenta e dois reais negativos), sendo insuficiente para o aumento de despesa com pessoal (R\$ 355.426,67) ocasionado pelo impacto.

Recomenda-se análise da equipe de planejamento, quanto às adequações e previsões, a fim de verificar a capacidade do município em manter sua despesa de caráter continuado, nos termos do §2º do art. 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF, bem como as autorizações contidas na Lei de Diretrizes Orçamentária – LDO do exercício de 2022.

Recomendamos ainda, a verificação orçamentária para cumprimento das obrigações objeto desse impacto e caso seja possível, a emissão da 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, nos termo do inciso II do art. 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF, bem como demonstrar a origem dos recursos para seu custeio, nos termo do §2º do art. 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF.

Por fim, o presente Impacto Orçamentário e financeiro é para o aumento de despesas continuadas descritos no item 4 deste impacto, sendo que para qualquer outra, será necessário um novo estudo de impacto orçamentário e financeiro.

Esse impacto não leva em consideração aspectos legais do Projeto de Lei nº 04/2022, limitando-se apenas a critérios orçamentários e financeiros, sendo recomendável a solicitação de um parecer jurídico sobre a legalidade de tal procedimento.

Campo Novo do Parecis-MT, 01 de agosto de 2022.

JHONATA BONIFÁCIO BARBOSA
CONTADOR
CARGO: TÉCNICO DE CONTABILIDADE

GEZI DUARTE BORGES JUNIOR
SECRETÁRIO MUNICIPAL DE FINANÇAS

RAFAEL MACHADO
PREFEITO MUNICIPAL

***POR SER VERDADE, DEFIRO E ASSINO ELETRONICAMENTE**

DALMO HENRIQUE THOMAZZI
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE SAÚDE

*** POR SER VERDADE, DEFIRO E ASSINO ELETRONICAMENTE**

INFORMAÇÕES DO DOCUMENTO

Nome do Documento: IMPACTO_ORCAMENTARIO_No_16-2022_-_SMS.pdf
Hash (SHA256): +NtmV6OmjSifsZfjiwSol+sxOhTuVQOxs+TnU/vHt0c=
Tamanho do Documento: 875400 bytes
Data de Recebimento do Documento: 01/08/2022 18:07:43
Status do Documento: Assinado
Link de Validação: <http://validador.assinepelainternet.com.br>
Código de Validação: 3017037



Signatário DALMO HENRIQUE THOMAZZI

Status da Assinatura:  VALIDO
Nome do Arquivo de Assinatura: API_35881_10666_1739994497769751.pdf.api
Data da Assinatura: 02/08/2022 07:51:04
Tipo de Assinatura: Assinatura Eletrônica
Propósito da Assinatura: Assinante
Local da Assinatura: AV LIONS INTERNACIONAL 171NE - Nossa Sra. Aparecida, Campo Novo do
Parecis - MT, 78360-000, Brazil
Geolocalização Aproximada: latitude=-13.6551716, longitude=-57.8821849
IP de Origem do Acesso: 45.7.13.116
Operadora do IP de Origem: 45-7-13-116.vstnetfiber.net.br

Informações do Signatário

CPF: 041.711.759-09
E-mail: cnpsaude@gmail.com
Telefone: (65)99915-2329
Validado por: Consulta na Receita Federal
Cadastro validado às: 07:49:13 do dia 02/08/2022

Carimbo do Tempo na Assinatura

Status:  VALIDO
Carimbado por: SERVIDOR DE CARIMBO DO TEMPO ACT ICP 50111
Emissor: AUTORIDADE CERTIFICADORA DO SERPROACF TIMESTAMPING
Nº de Série: 256890010
Data: 02/08/2022 07:51:04

Signatário GEZI DUARTE BORGES JUNIOR

CÂMARA MUNICIPAL
Campo Novo do Parecis-MT.
FINº 41

Status da Assinatura:  VALIDO

Nome do Arquivo de Assinatura: API_35884_10666_1739994497769751.pdf.api

Data da Assinatura: 02/08/2022 10:18:46

Tipo de Assinatura: Assinatura Eletrônica

Propósito da Assinatura: Assinante

Local da Assinatura: Avenida Mato Grosso, 66 NE - Centro, Campo Novo do Parecis - MT,
78360-000, Brazil

Geolocalização Aproximada: latitude=-13.6656244, longitude=-57.8845247

IP de Origem do Acesso: 45.7.12.249

Operadora do IP de Origem: 45-7-12-249.vstnetfiber.net.br

Informações do Signatário

CPF: 962.942.561-00

E-mail: gezi jr@hotmail.com

Telefone: (65) 99978-4130

Validado por: Consulta na Receita Federal

Cadastro validado às: 10:08:54 do dia 02/08/2022

Carimbo do Tempo na Assinatura

Status:  VALIDO

Carimbado por: SERVIDOR DE CARIMBO DO TEMPO ACT ICP 50110

Emissor: AUTORIDADE CERTIFICADORA DO SERPROACF TIMESTAMPING

Nº de Série: 263803119

Data: 02/08/2022 10:18:45

Tecnologia de Assinatura Eletrônica: ASSINE PELA INTERNET Tecnologia Ltda. +55 48 3045-6900

Signatário JHONATA BONIFACIO BARBOSA

Status da Assinatura:  VALIDO

Nome do Arquivo de Assinatura: API_35882_10666_1739994497769751.pdf.api

Data da Assinatura: 03/08/2022 17:26:56

Tipo de Assinatura: Assinatura Eletrônica

Propósito da Assinatura: Assinante

IP de Origem do Acesso: 45.7.12.249

Operadora do IP de Origem: 45-7-12-249.vstnetfiber.net.br

Informações do Signatário

CPF: 052.180.431-09

E-mail: JHONATAB67@GMAIL.COM

Telefone: (66)99913-5551

Validado por: Consulta na Receita Federal

Cadastro validado às: 17:26:23 do dia 03/08/2022

Carimbo do Tempo na Assinatura

Status:  VALIDO

Carimbado por: SERVIDOR DE CARIMBO DO TEMPO ACT ICP 50110

Emissor: AUTORIDADE CERTIFICADORA DO SERPROACF TIMESTAMPING

Nº de Série: 264573652

Data: 03/08/2022 17:26:56

Signatário RAFAEL MACHADO

CÂMARA MUNICIPAL
Campo Novo do Parecis-MT.
CNPJ 42.888.888/0001-00

Status da Assinatura:  VALIDO

Nome do Arquivo de Assinatura: API_35883_10666_1739994497769751.pdf.api

Data da Assinatura: 03/08/2022 17:53:16

Tipo de Assinatura: Assinatura Eletrônica

Propósito da Assinatura: Assinante

Local da Assinatura: R. Dorvalino Minosso, 535 - Nossa Sra. Aparecida, Campo Novo do Parecis - MT, 78360-000, Brazil

Geolocalização Aproximada: latitude=-13.6554697, longitude=-57.8821849

IP de Origem do Acesso: 45.7.12.249

Operadora do IP de Origem: 45-7-12-249.vstnetfiber.net.br

Informações do Signatário

CPF: 929.162.010-68

E-mail: gabinete@camponovodoparecis.mt.gov.br

Telefone: (65)99992-4396

Validado por: Consulta na Receita Federal

Cadastro validado às: 08:24:58 do dia 03/08/2022

Carimbo do Tempo na Assinatura

Status:  VALIDO

Carimbado por: SERVIDOR DE CARIMBO DO TEMPO ACT ICP 50110

Emissor: AUTORIDADE CERTIFICADORA DO SERPROACF TIMESTAMPING

Nº de Série: 264588506

Data: 03/08/2022 17:53:16