



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL

Projeto de Lei nº 1.804/2022

Em 13 de Setembro de 2022.

**DISPÕE SOBRE O QUADRO DE CARGOS
DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE,
ESTABELECE O PLANO DE CARREIRA
DESTES SERVIDORES E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.**

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Lei estabelece o Plano de Carreira dos Agentes Comunitários de Saúde, cria o respectivo Quadro de Cargos, estabelece normas sobre direitos e vantagens, dispõe sobre o regime de trabalho e plano de pagamento destes profissionais, em consonância com os princípios básicos da Lei Federal nº 12.994, de 17 de junho de 2014, publicada no DOU de 18 de junho de 2014.

Art. 2º O Regime Jurídico dos Agentes Comunitários de Saúde é o mesmo dos demais servidores do Município, observadas as disposições específicas desta Lei.

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

I - Agente Comunitário de Saúde: que tem como objetivo a realização e promoção de prevenção às famílias de sua comunidade, auxiliando as pessoas a cuidarem da própria saúde, através de ações individuais e coletivas sob supervisão competente.

**CAPÍTULO II
SEÇÃO I
DO QUADRO DOS CARGOS**

Art. 4º A carreira do quadro dos Agentes Comunitários de Saúde é constituída de cargos estruturada em 06 (seis) classes, dispostas gradualmente, com acesso sucessivo de classe a classe.

Art. 5º São criados:

a) 07 cargos de Agentes Comunitários de Saúde.

Art. 6º O vencimento básico dos cargos previstos nesta lei é fixado em valor absoluto, expresso em reais, desvinculado de qualquer padrão referencial, na importância de **R\$ 2.424,00** (dois mil, quatrocentos e vinte e quatro reais), para a Classe A.

Art. 7º As Classes constituem a linha de promoção dos servidores.

§ 1º As classes são designadas pelas letras A, B, C, D, E e F sendo essa última em final da carreira.

§ 2º O tempo de exercício exigido na classe imediatamente anterior para fins de promoção para a seguinte será de:

- I - quatro anos para a classe "B";
- II - cinco anos para a classe "C";
- III - seis anos para a classe "D";
- IV - sete anos para a classe "E" e;
- V - oito anos para a classe "F".



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL**

§ 3º Todo cargo se situa inicialmente na classe A e a ela retorna quando vago.

§ 4º A Progressão para a Classe seguinte importará em uma retribuição pecuniária incidente sobre o vencimento básico, nos seguintes percentuais:

- I - na classe B: três por cento (3%);
- II - na classe C: cinco por cento (5%);
- III - na classe D: sete por cento (7%);
- IV - na classe E: nove por cento (9%);
- V - na classe F: onze por cento (11%).

§ 5º Os percentuais definidos nos incisos I a V do parágrafo anterior não são cumulativos, passando o servidor, a cada mudança de classe, a perceber apenas o percentual correspondente a nova classe para a qual progrediu.

§ 6º Os profissionais atualmente integrantes do quadro de servidores permanecem na classe em que estiverem enquadrados.

**Seção II
Do Recrutamento de Servidores**

Art. 8º O recrutamento para os cargos efetivos far-se-á para a classe inicial da categoria funcional, mediante concurso público, nos termos disciplinados no Regime Jurídico dos Servidores do Município, ou mediante instruções especiais.

**Seção III
Do Enquadramento**

Art. 9º Os atuais Agentes Comunitários de Saúde efetivos serão enquadrados nesta Lei, ficando assegurada a garantia da promoção, considerando o tempo continuado de serviço, entre a entrada em vigor da presente Lei e a vigência da Lei anterior, concessora da vantagem.

**Seção IV
Da Promoção e do Treinamento**

Art. 10 A promoção será realizada mediante a passagem do servidor de uma determinada classe para a imediatamente superior.

Parágrafo Único: A promoção dos integrantes da classe se dará aos que tenham cumprido o interstício de efetivo exercício.

Art. 11 A promoção decorrerá de avaliação que considerará o merecimento e tempo de serviço.

Art. 12 Merecimento é a demonstração positiva do servidor no exercício do seu cargo e se evidencia pelo desempenho de forma eficiente, dedicada e leal das atribuições que lhe são cometidas, bem como pela sua assiduidade, pontualidade e disciplina.

§ 1º Em princípio, todo servidor tem merecimento para ser promovido de classe.

§ 2º Fica prejudicado o merecimento, acarretando a interrupção da contagem do tempo de exercício para fins de promoção, sempre que o servidor:

- I - somar duas penalidades de advertência;
- II - sofrer pena de suspensão disciplinar, mesmo que convertida em multa;
- III - somar dez atrasos de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para término da jornada, sem autorização do superior hierárquico;
- IV - completar três faltas injustificadas ao serviço.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL

§ 3º Sempre que ocorrer qualquer das hipóteses previstas no parágrafo anterior, iniciar-se-á nova contagem para fins de tempo exigido para promoção.

Art. 13 Suspendem a contagem para fins de promoção:

I - as licenças e afastamentos sem direito à remuneração;
II - os auxílios-doença no que excederem a noventa dias, mesmo quando em prorrogação, exceto as decorrentes de acidente em serviço.

III - as licenças para tratamento de saúde em pessoa da família, enquanto durar o afastamento.

IV - outros afastamentos que não sejam considerados de efetivo exercício.

Parágrafo único: A suspensão implica na prorrogação do tempo de serviço, necessário a promoção, no mesmo número de dias de afastamento.

Art. 14 A promoção terá vigência a partir do mês seguinte aquele em que o servidor completar o tempo de exercício exigido e preencher os requisitos de merecimento.

Art. 15 A Administração Municipal promoverá o treinamento dos servidores sempre que verificada a necessidade, com vistas a melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando dinamizar a execução das atividades e será denominada interno, quando executado por meios do próprio Município e externo, quando executado por órgão ou entidade especializada.

CAPÍTULO III
DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I
Do Regime de Trabalho

Art. 16 O Regime de Trabalho estabelecido para os Agentes Comunitários de Saúde será de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 17 Faz parte integrante desta Lei o Anexo I onde consta as atribuições e especificações do cargo.

Art. 18 As despesas decorrentes da aplicação da presente Lei correrão a conta das dotações orçamentárias da Secretaria Municipal da Saúde e Desenvolvimento Humano.

Art. 19 O Cargo de Agente Comunitário de Saúde, não será mais regido pela Lei Municipal nº 1.259/2014, de 24 de Setembro de 2014.

Art. 20 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário e produzindo seus efeitos a contar de 05 de Maio de 2022.

Gabinete do Prefeito Municipal de Lagoa Bonita do Sul, em 13 de Setembro de 2022.


Luiz Francisco Fagundes,
Prefeito Municipal



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL
ANEXO I

CARGO: AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE

ATRIBUIÇÕES:

DESCRIÇÃO SINTÉTICA: Desenvolver ações que busquem a integração entre a equipe de saúde e a população adstrita à UBS, considerando as características e as finalidades do trabalho de acompanhamento de indivíduos e grupos sociais ou coletividade. Desenvolver e executar atividades de prevenção de doenças, por meio de ações educativas e coletivas, nos domicílios e na comunidade, sob supervisão competente.

DESCRIÇÃO ANALÍTICA: Participar do processo de territorialização e mapeamento da sua área de atuação, identificando grupos, famílias e indivíduos expostos a riscos, priorizando as situações a serem acompanhadas no planejamento local; Cadastrar as famílias que estão em sua área de atuação e atualizar permanentemente o cadastro; Identificar indivíduos e famílias expostas à situação de risco; Identificar áreas de risco; Orientar as famílias para utilização adequada dos serviços de saúde, encaminhando-as aos serviços, conforme orientação de sua coordenação local; Realizar ações e atividades, no nível de sua competência, nas áreas prioritárias da Atenção Básica; Realizar, por meio de visita domiciliar, acompanhamento mensal de todas as famílias sob sua responsabilidade; Realizar busca ativa de casos como tuberculose, hanseníase e todas demais doenças de cunho epidemiológico; Estar sempre bem informado e informar aos demais membros das equipes, sobre a situação das famílias acompanhadas, particularmente aquelas em situação de risco; Desenvolver ações de educação e vigilância à saúde, com ênfase na promoção da saúde e na prevenção de doenças; Desenvolver ações que busquem a integração entre a equipe de saúde e a população adstrita, considerando as características e as finalidades do trabalho de acompanhamento de indivíduos e grupos sociais ou coletividade; Acompanhar o crescimento e desenvolvimento das crianças de 0 (zero) a 5 (cinco) anos; Identificar e encaminhar gestantes para o serviço de pré-natal na Unidade de Saúde da Família; Realizar ações educativas para prevenção do câncer cérvico-uterino e de mama encaminhando as mulheres em idade para a realização de exames periódicos nas unidades de referência; Promover a educação do meio ambiente, entre outras dentro do planejamento da equipe, sob a coordenação do profissional enfermeiro; Traduzir para a Equipe de Saúde da Família a dinâmica social da comunidade, suas necessidades e limites; Identificar parceiros e recursos existentes na comunidade que possam ser potencializadas pela equipes; Participar de atividades de Educação Permanente; Garantir a quantidade do registro das atividades nos sistemas nacionais de informação na Atenção Básica; Realizar outras ações e atividades a serem definidas de acordo com prioridades locais durante o desenvolvimento do Programa.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- a) Carga Horária Semanal: 40 Horas
- b) Especial: Sujeito a viagens e a frequência a cursos de especialização, além da prestação de serviço fora do horário normal de expediente;
- c) Outras: Sujeito a serviço em contato com o público e ao uso de uniforme fornecido pelo Município.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL

REQUISITOS PARA O PROVIMENTO:

- a) Instrução: Ensino Médio;
- b) Habilitação profissional: Haver concluído, com aproveitamento, curso introdutório de formação inicial e continuada;
- c) Idade Mínima: 18 anos completos;

RECRUTAMENTO:

- a) Edital para concurso público;
- b) Outros: Residir na área de abrangência da comunidade em que irá atuar desde a data da publicação do edital do processo seletivo.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL

JUSTIFICATIVA:

PREZADOS VEREADORES,

Senhores vereadores, encaminhamos para apreciação e votação o presente Projeto de Lei, que estabelece o Plano de Carreira dos Agentes Comunitários de Saúde do Município.

Destacamos que com o advento da Emenda Constitucional nº 120/2022, de 05 de maio de 2022, foi implementado, a nível nacional, o piso salarial nacional dos profissionais anteriormente referidos, e aguardava-se o início dos repasses, pela União, dos valores necessários ao adimplemento dos novos valores, uma vez que, por força do disposto nos §§ 8º e 9º do art. 198 da Constituição Federal (incluídos pela Emenda antes citada), *“os recursos destinados ao pagamento do vencimento dos agentes comunitários de saúde e dos agentes de combate às endemias serão consignados no orçamento geral da União com dotação própria e exclusiva”, “(...) repassados pela União aos Municípios, aos Estados e ao Distrito Federal”*.

Diante da regularização nos repasses, cabe agora, ao Município, regulamentar a implementação do piso mediante ato normativo próprio, por força do disposto no art. 37, X, da Carta Constitucional, segundo o qual a remuneração dos servidores públicos somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso.

Outrossim, foi esclarecida a necessidade de adequação da escolaridade exigida para provimento dos aludidos cargos, uma vez que o art. 6º, inciso III, e o art. 7º, inciso II, ambos da Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, alterada pela Lei Federal nº 13.595, de 5 de janeiro de 2018, prevêem a necessidade de conclusão do ensino médio para o desempenho das funções, ao passo que a legislação municipal vinha exigindo somente o ensino fundamental.

Tais adequações legislativas são necessidade urgente, seja para fins de legalizar o pagamento do novo piso aos profissionais das categorias, seja para viabilizar o prosseguimento dos trâmites necessários à abertura do concurso público a nível municipal.

Assim, solicitamos apreciação do Projeto de Lei em regime de urgência urgentíssima, a fim de possibilitar o pagamento dos valores de remuneração já na folha de pagamento do mês corrente.

Contando com a aprovação do referido Projeto, desde já agradecemos.

Cordialmente,


Luiz Francisco Fagundes,
Prefeito Municipal



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL**

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO Nº 005/2022

DATA: 25/08/2022

DISPOSITIVO LEGAL: Art. 16, inciso I da LC 101/2000.

FINALIDADE: Criação de cargos em comissão, criação de gratificação de função e atendimento do Piso dos Agentes Comunitários de Saúde.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO Nº 005/2022
Art. 16, inciso I, da LC 101/2000

O presente impacto orçamentário e financeiro tem como objetivo o estudo da viabilidade orçamentária e financeira com a finalidade de criação de cargos em comissão, criação de gratificação de função e atendimento do Piso dos Agentes Comunitários de Saúde, conforme quadro a seguir:

Cargo	Quantidade	Valor R\$
Chefe de turma	4	1.085,35
Chefe de setor	2	1.763,66
Chefe de equipe	1	2.035,02
Coordenador de projetos	1	2.442,05
Gratificação	Quantidade	Valor
Agente de contratação	1	850,00
Membros de equipe de apoio	2	750,00
Cargo	Quantidade	Valor
Agentes de Saúde	7	2.424,00

I - IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

Para a projeção da despesa servirá como base de cálculo a folha de pagamento referente ao mês de julho de 2022 no valor de **R\$ 667.092,79**. Acrescentando o objeto pretendido o cenário ficará o seguinte:

Cargo	Quantidade	Valor R\$	Subtotal R\$	INSS 23,0106%	Total
Chefe de turma	4	1.085,35	4.341,40	998,99	5.340,39
Chefe de setor	2	1.763,66	3.527,32	811,66	4.338,98
Chefe de equipe	1	2.035,02	2.035,02	468,27	2.503,29
Coordenador de projetos	1	2.442,05	2.442,05	561,93	3.003,98
Gratificação	Quantidade	Valor			
Agente de contratação	1	850,00	850,00	195,59	1.045,59
Membros de equipe de apoio	2	750,00	1.500,00	345,16	1.845,16
Total			14.695,79	3.381,60	18.077,39



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL

Quantidade	Cargo	Remuneração atual	Piso	Diferença	INSS 23,0106%	Total
4	Agentes de Saúde Efetivas	2.005,73	2.424,00	1.673,08	384,98	2.058,06
3	Agentes de Saúde Contratadas	1.823,40	2.424,00	1.801,80	414,60	2.216,40
Total		3.829,13		3.474,88	799,58	4.274,46

Diferenças salariais dos Agentes Comunitários de Saúde desde maio, que serão pagas em setembro:

	Total Diferença mensal	4 meses	Diferença a pagar setembro
Efetivas	2.058,06	Maio a agosto	8.232,24
Contratadas	2.216,40	Maio a agosto	8.865,60
Total			17.097,84

Acrescentando-se a folha de julho o valor referente aos cargos e gratificações criadas, mais o valor do piso dos agentes comunitários de saúde o valor total mensal da folha a partir de setembro será de **R\$ 689.444,64** (R\$ 667.092,79 + R\$ 18.077,39 + R\$ 4.274,46).

Dotação Orçamentária:

A seguir será demonstrada a dotação orçamentária disponível e a necessária para a folha de pagamento até o final do exercício de 2022.

Cargo	Dotação	Valor mensal	Saldo Necessário (valor mensal X 4 meses + 13º)	Saldo disponível
Chefe de turma 2 cargos Sec. Educação	05.002.0004.0122.3002.2018. 331901100	2.170,70	10.853,50	61.478,89
	05.002.0004.0122.3002.2018. 331901300	500,00	2.500,00	26.834,50
Chefe de turma 2 cargos Sec. Obras	08.001. 0004.0122.3002.2042. 331901100	2.170,70	10.853,50	82.815,86
	08.001. 0004.0122.3002.2042. 331901300	500,00	2.500,00	37.739,76
Chefe de setor 2 cargos Sec. saúde	06.001. 0004.0122.3002.2022. 331901100	3.527,32	17.636,60	92.486,84
	06.001. 0004.0122.3002.2022. 331901300	811,66	4.058,30	22.579,75
Chefe de equipe 1 cargo Sec. Administração	03.001. 0004.0122.3002.2005. 331901100	2.035,02	10.175,10	134.567,37
	03.001. 0004.0122.3002.2005. 331901300	468,27	2.341,35	36.746,43



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL**

Coordenador de projetos 1 cargo Sec. Saúde	06.001. 0004.0122.3002.2022. 331901100	2.442,05	12.210,25	92.486,84
	06.001. 0004.0122.3002.2022. 331901300	561,93	2.809,65	22.579,75
Gratificação de função 3 na Sec. Administração	03.001. 0004.0122.3002.2005. 331901100	2.350,00	11.750,00	134.567,37
	03.001. 0004.0122.3002.2005. 331901300	540,75	2.703,75	36.746,43
Agentes Com. Saúde 4 efetivas	06.002.0010.0301.3010.2025. 331901100	1.673,08	8.365,40	168.274,29
Agentes Com. Saúde 3 contratadas	06.002.0010.0301.3010.2025. 331900400	1.801,80	9.009,00	100.000,00
	06.002.0010.0301.3010.2023. 331901300	799,58	3.997,90	141.907,82

II - COMPATIBILIDADE COM O PPA, LDO E LEI DE ORÇAMENTO

No tocante à compatibilidade do aumento proposto com o PPA e a LDO, segundo que dispõe o art. 16, § 1º, inciso II da Lei Complementar nº 101/2000 (LRF) considera-se compatível a despesa quando a mesma se conforme com as diretrizes, objetivos, prioridades e metas previstos nesses instrumentos e não infrinja qualquer de suas disposições. Nesse sentido, a despesa proposta é compatível com o PPA e a LDO.

Já em relação a adequação orçamentária, o art. 16, § 1º, inciso II da Lei Complementar nº 101/2000 (LRF) entende que estará adequada a despesa quando houver dotação específica e suficiente, ou que esteja abrangida por crédito genérico, de forma que somadas todas as despesas da mesma espécie, realizadas e a realizar, previstas no programa de trabalho, não sejam ultrapassados os limites estabelecidos para o exercício.

Assim, considerando os valores consolidados previstos no orçamento, aqui entendidos como os créditos genéricos a que refere a LRF, tem-se que existe saldo orçamentário suficiente para o aumento proposto nas despesas com pessoal.

III - IMPACTO SOBRE A RECEITA CORRENTE LÍQUIDA

Para o cálculo da despesa com pessoal foi tomado como base o valor total gasto nos últimos 12 meses (conforme PAD jun/22) e a projeção da inflação média anual (IPCA) para os próximos exercícios (2023 e 2024).



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL

Já para a projeção da RCL (2022, 2023 e 2024) foi usado como base o arrecadado nos últimos 12 meses (conforme PAD jun/22) mais a projeção da inflação média anual (IPCA) e o crescimento esperado do PIB.

Dessa forma, o quadro abaixo demonstra a evolução das despesas com pessoal do Poder Executivo nos últimos 03 exercícios encerrados e sua projeção para os próximos exercícios de 2022, 2023 e 2024:

Exercício	Rec. Corrente Líquida	Gastos Com Pessoal	% / RCL
2019	14.316.401,44	6.029.844,31	42,12%
2020	14.671.823,50	6.681.944,85	45,54%
2021	17.340.753,19	6.741.810,78	38,89%
		Valor com a criação dos cargos, funções e piso	
2022	(Cfe PAD/Jun-22) 20.047.527,14 + IPCA 7,02% + PIB 2,00% = 21.883.960,81	(Cfe PAD/Jun-22 + criação) 8.031.544,29 + IPCA 7,02% = 8.595.358,70	39,28%
2023	21.883.960,81 + IPCA 5,38% + PIB 0,41% = 23.155.869,30	8.595.358,70 + IPCA 5,38% = 9.057.789,00	39,12%
2024	23.155.869,30 + IPCA 3,41% + PIB 1,80% = 24.376.503,17	9.057.789,00 + IPCA 3,41% = 9.366.659,60	38,43%

Portanto, conforme demonstrado na projeção acima, em nenhum exercício a despesa com pessoal ultrapassa os limites definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.



**ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL**

RESULTADO DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

a - Atende ao exigido no art. 20 inciso III, da LC 101/2000, que o Gasto com Pessoal não ultrapasse a 54% da Receita Corrente Líquida para o Executivo.

b - Atende ao exigido no art. 22, parágrafo único da LC 101/2000, não ultrapassar os 95% do estabelecido no art. 20 inciso III, ou seja, 51,30% da Receita Corrente Líquida para o Executivo.

c – Portanto, o parecer é favorável, pois considerando o impacto orçamentário e financeiro apresentado, nota-se como possível a execução do objeto pretendido limitados aos valores constantes neste demonstrativo.

Lagoa Bonita do Sul, 25 de agosto de 2022.


Marizete Pens
Contadora
CRC/RS 66.353/0-9



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA BONITA DO SUL

DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DA DESPESA
LRF Art. 16 inciso II

Eu, Luiz Francisco Fagundes, Prefeito Municipal de Lagoa Bonita do Sul, no uso de minhas atribuições legais e em cumprimento às determinações do inciso II do art. 16 da Lei Complementar 101-2000, na qualidade de Ordenador de Despesas, e à vista da estimativa do Impacto Orçamentário-Financeiro que visa a Criação de cargos em comissão, criação de gratificação de função e atendimento do Piso dos Agentes Comunitários de Saúde, **DECLARO** existir recursos orçamentários e financeiros para a execução das despesas decorrentes do aumento proposto, conforme parâmetros macroeconômicos projetados, estando adequados aos percentuais estabelecidos pela legislação em vigor, em especial a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Lagoa Bonita do Sul, 25 de agosto de 2022.


Luiz Francisco Fagundes
Prefeito Municipal