

COORDENADORIA DE APOIO LEGISLATIVO

PROJETOS DE LEI

PROJETO DE LEI Nº 9.697/20

DISPÕE SOBRE A IMPLANTAÇÃO DE DIRETRIZES PARA A POLÍTICA PÚBLICA "ABSORVENDO O TABU" DE CONSCIENTIZAÇÃO SOBRE A MENSTRUÇÃO E A UNIVERSALIZAÇÃO DO ACESSO A ABSORVENTES HIGIÊNICOS, E DÁ PROVIDÊNCIAS CORRELATAS.

A CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE – MS,

APROVA:

Art. 1º Fica instituída, no âmbito Municipal, a Política Pública "Absorvendo o Tabu" de Conscientização sobre a Menstruação e a Universalização do Acesso a Absorventes Higiênicos, que se regerá nos termos desta lei.

Art. 2º A Política instituída por esta lei tem como objetivo a plena conscientização acerca da menstruação, assim como o acesso aos absorventes higiênicos femininos, como fator de redução da desigualdade social, e visa, em especial:

I - à aceitação do ciclo menstrual feminino como um processo natural do corpo;

II - à atenção integral à saúde da mulher e aos cuidados básicos decorrentes da menstruação;

III - ao direito à universalização do acesso, a todas as mulheres a absorventes higiênicos, durante o ciclo menstrual.

Art. 3º A Política "Absorvendo o Tabu" de que trata esta lei consiste nas seguintes diretrizes básicas:

I - desenvolvimento de programas, ações e articulação entre órgãos públicos, sociedade civil e a iniciativa privada, que visem ao desenvolvimento do pensamento livre de preconceito, em torno da menstruação;

II - incentivo a palestras e cursos em todas as escolas a partir do ensino fundamental, nos quais abordem a menstruação como um processo natural do corpo feminino, com vistas a evitar e combater a evasão escolar em decorrência dessa questão;

III - elaboração e distribuição de cartilhas, folhetos e cartazes explicativos que abordem o tema "Absorvendo o Tabu", voltado a todos os públicos, sexos e idades, objetivando desmistificar a questão e combater o preconceito;

a) o custo das cartilhas, dos folhetos e dos cartazes poderá ser patrocinado por pessoas jurídicas de direito privado, de acordo com critérios a serem estabelecidos pelo Poder Executivo.

b) as Cartilhas, folhetos e cartazes serão elaborados com uma linguagem

simples e acessível a todos os níveis de escolaridade.

IV - realização de pesquisas para aferição dos lares nos quais as mulheres não têm acesso a absorventes higiênicos, visando direcionar e aperfeiçoar ações governamentais;

V - incentivo e fomento à criação de cooperativas, microempreendedores individuais e pequenas empresas que fabriquem absorventes higiênicos de baixo custo;

VI - disponibilização e distribuição gratuita de absorventes, pelo Poder Público, por meio de doação ou outras formas, mediante parcerias com a iniciativa privada ou organizações não governamentais:

a) situação às adolescentes e mulheres em situação familiar de extrema pobreza e em de rua;

b) às alunas das escolas do ensino fundamental da Rede Pública, com vistas a evitar e combater a evasão escolar em decorrência dessa questão;

c) às adolescentes, em regime de semiliberdade ou internação em estabelecimentos educacionais pela prática de atos infracionais;

d) às detentas, recolhidas nas unidades prisionais femininas;

e) às adolescentes e mulheres acolhidas nas unidades e abrigos, em situação de vulnerabilidade;

Art. 4º - deverão incentivados a manter, em local visível e de fácil acesso ao público, pelo menos 1 (um) exemplar da Cartilha, e/ou folheto, e/ou cartaz da campanha "Absorvendo o tabu" referida no inciso III do artigo 3º os seguintes estabelecimentos:

I - Centros de Referência de Assistência Social - Cras

II - estabelecimentos hospitalares;

III - Unidades Básicas de Saúde (UBS), Unidades de Saúde da Família (USF), Unidades de Pronto Atendimento (UPA);

IV - consultórios médicos especializados no atendimento da saúde da mulher;

V - órgãos públicos municipais especializados em atendimento à mulher;

VI - estabelecimentos comerciais que comercializem absorventes higiênicos.

Art. 5º - Para efeito da plena eficácia da Política instituída por esta lei e outras ações decorrentes da sua aplicabilidade, inclusive fiscais e tributárias, fica estabelecido o absorvente higiênico como um "produto higiênico básico", e classificado como "bem essencial".

Parágrafo único - Os absorventes higiênicos passam a ser incluídos como "componente obrigatório" das cestas básicas no Município de Campo Grande.

Art. 6º - A universalização do acesso a absorventes higiênicos, de que trata esta lei, se dará pela distribuição gratuita de absorventes internos e externos:

I - nos Centros de Referência de Assistência Social - Cras

II - nas Unidades Básicas de Saúde (UBS), Unidades de Saúde da Família (USF) e Unidades de Pronto atendimento (UPA), às adolescentes e mulheres em situação familiar de extrema pobreza e em situação de rua;

III - nas unidades de ensino fundamental da Rede Municipal de Educação, às

VEREADORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE

MESA DIRETORA

Presidente Prof. João Rocha

Vice-Presidente Cazuza

2º Vice-Presidente Eduardo Romero

3º Vice-Presidente Ademir Santana

1º Secretário Carlão

2º Secretário Gilmar da Cruz

3º Secretário Papy

- André Salineiro
- Ayrton Araújo
- Betinho
- Chiquinho Telles
- Delegado Wellington
- Dharleng Campos
- Dr. Antônio Cruz
- Dr. Cury

- Dr. Lívio
- Dr. Loester
- Dr. Wilson Sami
- Enfermeira Cida Amaral
- Fritz
- João César Mattogrosso
- Junior Longo
- Odilon de Oliveira

- Otávio Trad
- Pastor Jeremias Flores
- Valdir Gomes
- Veterinário Francisco
- Vinicius Siqueira
- William Maksoud

alunas que iniciaram seu ciclo menstrual;  
 IV - nas unidades de internação pela prática de atos infracionais, às adolescentes sob regime de semiliberdade ou de internação;  
 V - nas unidades prisionais femininas, às detentas; e  
 VI - nas unidades e abrigos de proteção social, às adolescentes e mulheres acolhidas em situação de vulnerabilidade; em situação de rua; e, em situação familiar de extrema pobreza;

Artigo 7º - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das sessões, 03 de Março 2020.

**ODILON DE OLIVEIRA  
 VEREADOR-PDT**

**JUSTIFICATIVA**

O Projeto de Lei ora proposto tem dois objetivos principais: acabar com o tabu em torno da menstruação e com a dificuldade do acesso aos absorventes higiênicos.

A problemática ora tratada é uma questão que remonta aos primórdios da civilização, perpassando vieses sociais e religiosos.

Por que não chamamos a menstruação pelo nome? Eufemismos têm um propósito. Eles nos oferecem palavras para falar de coisas que são consideradas culturalmente como tabus. O impacto dos tabus menstruais mais comuns são claros: eles podem levar a desafios consideráveis na gestão da menstruação, situações adversas relacionadas à saúde reprodutiva, ao ostracismo social, a doenças e até mesmo à morte.

Os eufemismos e tabus menstruais são antigos, mas nem todas as sociedades veem a menstruação de forma negativa.

Os tabus menstruais podem ser encontrados no Alcorão:

*"Abstende-vos, pois, das mulheres durante a menstruação e não vos acerqueis delas até que se purifiquem."* (Alcorão 2:22)

...na Bíblia:

*"...em sua impureza menstrual; ela está impura... quem tocar em algumas dessas coisas ficará impuro; lavará suas roupas e se banhará com água, e ficará impuro até à tarde."* (Levíticos 15)

...e na primeira enciclopédia latina (73 a.C.):

*"O contato com [sangue menstrual] torna o vinho novo azedo, colheitas tocadas tornam-se estéreis, enxertos morrem, sementes nos jardins secam, o fruto das árvores cai, a borda de aço e o brilho de marfim são embotados, colmeias de abelhas morrem, até mesmo o bronze e o ferro são absorvidos pela ferrugem e um cheiro horrível enche o ar; prová-lo enlouquece os cachorros e infecta suas mordidas com um veneno incurável."*

Os tabus provavelmente surgiram antes da agricultura, do cérebro moderno e até mesmo da linguagem.

A menstruação, afinal, é muito anterior à linguagem. A vida dos primeiros seres humanos estava concentrada na sobrevivência, reprodução e funções biológicas: nascimento, morte, sexo e caça. Estes elementos foram cruciais na formação da linguagem e não o contrário. É nesse ponto em que os antropólogos fazem suas pesquisas sobre o tabu menstrual: na intersecção entre evolução, comportamento e biologia.

Embora os tabus da menstruação sejam praticamente universais, existem exceções e os próprios tabus têm variações. Determinadas sociedades fazem associações positivas para a menstruação e eufemismos. Algumas sociedades modernas, de caçadores-coletores, por exemplo, compreendem que a menstruação é poderosa, curandeira, protetora e sagrada. Esses grupos também são mais propensos a ter um grau maior de igualdade de gênero.

Uma pesquisa feita com 1,5 mil mulheres de cinco países, inclusive do Brasil, concluiu que 54% das mulheres entre 14 e 24 anos sabiam nada ou tinham poucas informações sobre menstruação no momento da menarca (primeira menstruação). Ou seja, não se fala sobre isso com elas. O período menstrual também deixa a maioria delas incomodadas e, quando termina, traz alívio.

A pesquisa foi feita pela marca Sempre Livre, da Johnson & Johnson, em parceria com a KYRA Pesquisa & Consultoria. Além do Brasil, participaram mulheres da Índia, África do Sul, Filipinas e Argentina.

A pesquisa ainda indicou que 39% das mulheres pedem um absorvente emprestado como se fosse um segredo e muitas tentam esconder de alguma forma que estão menstruadas.

"A questão da higiene íntima é muito importante, faz com que a mulher se conheça. Lidar bem com o corpo parte do princípio de que ela precisa se conhecer", afirma Maria Márcia Caldas, diretora de pesquisa e desenvolvimento de cuidados femininos da J&J.

Porém, conhecer o próprio corpo também parece ser um tabu nos dias atuais, e a explicação é histórica, segundo a ginecologista Bel Saide, especialista em ginecologia natural. "Antigamente, para que acontecesse a dominação das mulheres, de serem trancadas em casa com a finalidade de servir aos homens, eles precisaram reprimir os corpos delas", diz Bel.

Segundo ela, essa repressão impediu que as mulheres se conectassem com sua natureza e, atualmente, o cenário persiste, mas em outros níveis. "Os anticoncepcionais vieram como revolução, tiveram sua importância, mas acabaram levando para outro tipo de desconexão [com o corpo], em que a menstruação é considerada ruim, suja e, consequentemente, a vagina também", afirma.

Segundo a pesquisa da J&J, 57% das brasileiras sentem-se sujas durante a menstruação (40% no âmbito global) e mais de 40% ficam inseguras e se sentem pouco atraentes. Isso faz com que elas mudem hábitos, como deixar de entrar na piscina, praticar esportes, sair com alguém ou mesmo sair de casa. "Como ela não se conhece, não se sente muito confortável, tem receio de dizer e mostrar que está menstruada, o fato de alguém perceber a incomoda", reitera Maria Márcia.

Para as meninas em idade escolar, o período menstrual, por vezes, as impede de ir à escola. É o que acontece na Argentina com 14% delas e no Brasil com 10%. "Tem países mais avançados e outros mais retráidos, mas acho que evolução sempre tem", considera a especialista da J&J.

Ainda, de acordo com o aplicativo Clue, que acompanha o ciclo menstrual feminino, 17% das mulheres ao redor do mundo já faltaram na escola, no trabalho ou em algo importante por causa da sua menstruação. As consequências dessa vergonha em torno da menstruação podem ser fatais: uma menina de 15 anos do Nepal morreu recentemente, porque estava confinada em uma cabana na parte de fora da casa por causa de sua menstruação.

Como a questão, ainda está relacionada ao desenvolvimento histórico-social e ao modo como os homens lidam com a mulher ao longo do tempo, é preciso um avanço por parte dos homens também. A pesquisa da J&J, inclusive, indica que a pessoa com quem a mulher menos conversa sobre menstruação é o homem - seja pai ou amigo.

Parte desse incentivo é voltado também para a responsabilidade da contracepção. "Além de compreender a mulher, o homem tem de ter responsabilidade igual a dela de evitar filho, se não querem. Porque ela não é a única responsável", ressalta.

Existem vários mitos em torno do tabu da menstruação, a pesquisa da J&J indicou que toda mulher tem alguma recomendação da mãe ou da avó para o período menstrual, como evitar andar descalça (43% no Brasil), não lavar o cabelo (31% no Brasil) ou não fazer bolo. "A origem desses tabus vem exatamente dessa colocação de como mulher e que a menstruação é um pecado e suja.

Em Londres, uma jovem convenceu o Parlamento Britânico a distribuir absorventes nas escolas. Amika George tinha 17 anos quando leu uma notícia que a chocou: "uma em cada dez britânicas entre 14 e 21 anos não tinha condição de comprar absorventes íntimos e 49% já deixaram de ir à escola por estarem menstruadas. Nunca imaginou que isso pudesse acontecer na segunda maior economia da Europa. Também se perguntou o motivo de o assunto não ser discutido abertamente nem entre os governantes nem entre a sociedade civil, essa grave questão que denominou "pobreza menstrual" - termo até então pouco empregado nas discussões sobre desigualdade social.

A Escócia também tratou o tema como um problema de saúde pública, já que foi constatado que estudantes de famílias mais carentes faltavam às aulas por estarem no seu período menstrual e sem acesso a absorventes, o que foi considerado um absurdo pela Secretária de Igualdade da Escócia, Angela Constance - "É inaceitável que alguém na Escócia não consiga acessar produtos sanitários", disse.

Já no outro lado do Atlântico, no Quênia, um dos países mais desenvolvidos da África, a distribuição de absorventes nas escolas existe para incentivar a presença em sala de aula, já que muitas alunas não compareciam quando estavam no período menstrual.

A questão do tabu da menstruação e a falta de acesso aos absorventes higiênicos vai muito além da questão da evasão escolar feminina.

Estima-se que metade da população feminina de países em desenvolvimento seja afetada pela falta de acesso a produtos para o período menstrual. Como alternativa, usam panos, meias, papel higiênico, jornal, etc...

Hoje não temos pesquisas para aferir especificamente a situação dessas questões relativas ao "tabu" da menstruação e as situações dela decorrentes no Brasil e nem em nosso Município. Todavia, sabemos que os principais fatores são a inexistência de informações e diálogo franco, e que a falta de acesso aos absorventes decorre do seu alto custo aos destinatários finais.

Entretanto, o que consideramos o maior absurdo de todos, é a não existência de uma Política Pública que aborde e trate das questões da menstruação e da universalização do acesso aos absorventes higiênicos de forma ampla e abrangente em nosso país, estado e município.

Por isso a apresentação deste Projeto de Lei.

Diante de todo o exposto e, considerando o legítimo interesse público da presente proposição, esperamos contar com o apoio dos nossos Nobres Pares, Senhoras Vereadoras e Senhores Vereadores, para que, no uso de sua habitual sabedoria, aprovelem o presente Projeto de Lei que "Dispõe sobre a implantação de diretrizes para a política pública "Absorvendo o Tabu" de conscientização sobre a menstruação e a universalização do acesso a absorventes higiênicos, e dá providências correlatas".

Sala das sessões, 03 de Março 2020.

**ODILON DE OLIVEIRA  
 VEREADOR-PDT**

**PROJETO DE LEI Nº 9.698/20****Declara de Utilidade Pública Municipal o "INSTITUTO DE DIREITO ADMINISTRATIVO DE MATO GROSSO DO SUL - IDAMS".**

A Câmara Municipal de Campo Grande-MS,

**A p r o v a:**

**Art. 1º** . Fica declarado de Utilidade Pública Municipal o "INSTITUTO DE DIREITO ADMINISTRATIVO DE MATO GROSSO DO SUL - IDAMS", com sede na cidade de Campo Grande-MS.

**Parágrafo único.** A entidade deverá observar as exigências contidas no Art. 13, da Lei Municipal n. 4.880, de 03 de agosto de 2010, sob pena de revogação da presente Declaração.

**Art. 2º** . Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões, 10 de Março de 2020.

**PROFESSOR JOÃO ROCHA  
VEREADOR/PSDB**

**JUSTIFICATIVA**

O presente projeto visa declarar de utilidade Pública Municipal o "INSTITUTO DE DIREITO ADMINISTRATIVO DE MATO GROSSO DO SUL - IDAMS".

Fundado em 29 de janeiro de 2018, o **IDAMS** é um instituto sem fins lucrativos que visa à promoção, estudo e desenvolvimento do Direito Administrativo, promovendo a pesquisa, o ensino e o desenvolvimento institucional.

Na qualidade de instituto independente, de caráter científico e cultural, são objetivos e finalidades primordiais do **IDAMS**: promover e estimular o estudo do Direito Administrativo, em todos os seus campos, propiciando a difusão do mesmo; propor a adaptação das leis à evolução doutrinária, bem como elaborar projetos de leis visando às reformas necessárias a uma mais rápida, eficaz e econômica administração da Justiça, se preocupando assim com o social e com a sociedade como um todo.

O **IDAMS**, para atingir os objetivos propostos poderá associar-se a instituições de ensino superior registradas e reconhecidas pelo Ministério da Educação para a promoção de cursos de pós-graduação lato sensu em Direito Administrativo; colaborar com os poderes públicos e com as autoridades universitárias, no que pertine ao estudo e aperfeiçoamento da legislação administrativa; realizar cursos de capacitação e formação profissional, nas diversas áreas do Direito Administrativo, voltada a servidores públicos ou a pessoas interessadas; promover seminários, palestras, fóruns, simpósios, encontros, estudos, pesquisas, congressos ou outros eventos, podendo ser de âmbito regional, nacional ou internacional, sempre na área do Direito Administrativo e suas especializações; promover atividades científicas, educacionais e culturais, com ênfase no Direito Administrativo; promover a pesquisa, o ensino e o desenvolvimento institucional; dentre outras atividades que possam, sempre visando uma maior amplitude e reconhecimento do Direito Administrativo e sua importância, difundir o estudo na sociedade e para a sociedade como um todo.

No desenvolvimento de suas atividades, o **IDAMS** observará, sempre, os princípios da legalidade, legitimidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, economicidade e da eficiência, e não fará qualquer discriminação de raça, cor, gênero, religião e classe social.

A presente proposta legislativa encontra-se em sintonia com a LOA - Lei Orgânica Municipal, de acordo com o artigo 22, o qual transcrevemos abaixo:

Art. 22. Cabe a Câmara Municipal, com a sanção do Prefeito, não exigida esta para o especificado no art. 23, dispor sobre todas as matérias de competência do Município e especialmente:  
(...)

X - normatização da cooperação das associações representativas no planejamento municipal;  
XIV - organização e estrutura básica dos serviços públicos municipais;  
(...)

O presente Projeto de Lei que visa tornar de Utilidade Pública Municipal, O "INSTITUTO DE DIREITO ADMINISTRATIVO DE MATO GROSSO DO SUL - IDAMS", encontra respaldo no artigo 30, I, da Constituição Federal, o qual, transcrevemos abaixo:

Art. 30. Compete aos Municípios:  
I - legislar sobre assuntos de interesse local;  
(...)

Cumpra salientar a adequação na escolha de Projeto de Lei Ordinário para veicular a presente proposição, já que a Lei Orgânica Municipal, no "caput", do artigo 22, dispõe que "cabe a Câmara Municipal, com a sanção do Prefeito... dispor sobre todas as matérias de competência do Município", e a Lei nº 4.880 de 05 de agosto de 2010, estabelece que a declaração de utilidade pública das entidades deve ser feita por tal instrumento legislativo.

A Lei Municipal nº 4.880 de 05 de agosto de 2010 estabelece no artigo 4º, § 1º, a possibilidade de ser concedida a pretensão à entidade sediada nesta capital, com personalidade jurídica em funcionamento há pelo menos um ano anterior a data da apresentação do projeto de lei, in verbis:

"Art. 4º O projeto de lei, de iniciativa do Executivo ou do Legislativo, não poderá ter por objeto a declaração de utilidade pública de mais de uma entidade.

§ 1º. A entidade deve estar sediada em Campo Grande, e ser detentora de personalidade jurídica, nos termos do art. 44, Incisos I, II e III, e art. 45 do Código Civil Brasileiro, há pelo menos 01 (um) ano, anterior à data da apresentação do projeto de lei".

A Lei nº 4.880 de 05 de agosto de 2010, como regulamenta a decretação de utilidade pública das entidades de âmbito municipal, em seu artigo 6º, impõe a juntada dos seguintes documentos:

Todos os documentos exigidos estão acostados ao presente Projeto de Lei, buscando dessa forma, apresentar com total transparência a lisura do "INSTITUTO DE DIREITO ADMINISTRATIVO DE MATO GROSSO DO SUL - IDAMS", não somente em manter atualizados seus documentos, mas demonstrar através dos relatórios, suas atividades junto a comunidade.

Desta forma, apresentamos a presente proposição para deliberação do Egrégio Plenário desta Casa de Leis, na certeza que dada a relevância da matéria nela tratada, merecerá dos nobres pares, acolhida favorável.

Sala das Sessões, 10 de Março de 2020.

**PROFESSOR JOÃO ROCHA  
VEREADOR/PSDB**

**PROJETO DE LEI N. 9.699/20**

**Autoriza o Poder Executivo a instalar placas indicativas com inscrição bilíngue, em português e inglês, no Município de Campo Grande-MS e dá outras providências.**

A Câmara Municipal de Campo Grande-MS

**A p r o v a:**

Art. 1º Fica autorizado o Poder Executivo a instalar placas indicativas com inscrição bilíngue, em português e inglês, nos logradouros, terminais rodoviários, locais de atrativos turísticos, advertência, regulamentação e deslocamento de trânsito, nos indicativos dos acessos aos aeroportos ou locais de grande atração de pessoas e turistas no Município de Campo Grande - MS.

Parágrafo Único - As placas indicativas bilíngues, em português e inglês, deverão ser implantadas respeitando-se as principais rotas de acesso a qualquer ponto turístico que venha a ser beneficiado.

Art. 2º As placas de sinalização bilíngues em português e inglês obedecerão à mesma padronização estabelecida para as demais placas de sinalização vertical de trânsito já implantadas no Município.

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões, 02 de Março de 2020.

**Otávio Trad  
Vereador PTB**

**JUSTIFICATIVA**

A presente proposição visa permitir que o Poder Executivo Municipal instale placas indicativas com inscrição bilíngue, em português e inglês, nos logradouros, terminais rodoviários, locais de atrativos turísticos, advertência, regulamentação e deslocamento de trânsito, nos indicativos dos acessos aos aeroportos ou locais de grande atração de pessoas e turistas no Município de Campo Grande-MS, de forma a atender aos visitantes e turistas estrangeiros em trânsito na nossa cidade.

Campo Grande é uma metrópole em plena ascensão para o turismo, e sendo também muito significativo o número de visitantes estrangeiros que chegam aqui com destino para vários pontos turísticos do nosso Estado, especialmente, para o Pantanal Sul Matogrossense tais como: Cidades de Aquidauana, Jardim,



Bonito, Corumbá, Miranda e outras, para tanto é necessário implantar na nossa cidade a sinalização vertical específica, que possa direcionar e facilitar o deslocamento de turistas estrangeiros, sobretudo os que não tenham conhecimento e domínio da língua portuguesa.

Destaco ainda, a importância da implantação dessas placas de sinalização bilíngüe para a Rota Bioceânica que irá entrelaçar a conexão entre o Centro-Oeste brasileiro e o Pacífico. A integração física das Américas faz parte de um projeto antigo dos países que compõem o Mercosul, cuja almejada integração se dará por meio de um Corredor Bioceânico, denominação esta derivada do fato de que o Corredor ligará o Oceano Atlântico ao Oceano Pacífico. O Corredor terá um percurso que cruzará quatro países. No Brasil passará pelas cidades de Campo Grande e Porto Murtinho, no Paraguai pelas cidades de Carmelo Peralta, Mariscal José Félix Estigarribia, Boquerón e Pozo Hondo, na Argentina pelas cidades de Misión La Paz, Tartagal, Jujuy e Salta, até chegar ao Chile, aos portos das cidades de Mejillones e Iquique.

Para os países envolvidos, esta ação se apresenta como uma excelente alternativa para o desenvolvimento de processos mais eficientes em relação à logística e à infraestrutura física sul-americana, fomentando o comércio e melhorando a infraestrutura do Corredor. Consequentemente levando o desenvolvimento para as regiões onde irá passar.

As placas serão bilíngües e utilizarão como segunda língua o inglês, notadamente uma língua universal e de domínio em muitas partes do mundo.

Por essas razões conto com apoio dos nobres pares para aprovação deste Projeto de Lei.

Sala de Sessões, 02 de Março de 2020.

**Otávio Trad**  
Vereador PTB

#### PROJETO DE LEI Nº 9.700/20

**Institui no calendário oficial do Município de Campo Grande – MS a Semana da Cultura Negra e o Concurso da Beleza Negra e dá outras providências.**

#### Câmara Municipal de Campo Grande – MS

##### Aprova:

**Art. 1º** Fica incluído no calendário oficial de eventos do Município de Campo Grande - MS a Semana da Cultura Negra e o Concurso da beleza Negra, a ser celebrado, anualmente, na segunda quinzena de novembro.

**Art. 2º** A Semana da Cultura Negra e o Concurso da Beleza Negra tem como objetivo o reconhecimento e a valorização da beleza, carisma e simpatia do homem e da mulher negra campo-grandense.

**Art. 3º** Na referida semana poderá ser realizado um concurso que elegerá um representante masculino e uma representante feminina como símbolos da beleza negra do Município de Campo Grande – MS.

**Parágrafo único.** Para participar do concurso da beleza negra, a Secretaria da Cultura irá abrir inscrições com antecedência razoável, com as informações abaixo:

I - Podem participar do concurso beleza negra de Campo Grande - MS, candidatos negros, afrodescendentes ou afro-brasileiros, comprovadamente residentes nesta Capital.

II - Idade mínima de 16 anos, sendo necessário aos candidatos menores de 18 anos a autorização dos pais ou responsável legal para se inscrever.

III - O concurso será realizado em duas fases. Todos os candidatos inscritos passarão por uma fase de seleção, e terão que participar de no mínimo 80% dos ensaios, podendo ser eliminados aqueles que não se adaptarem aos ensaios de passarela, coreografia e postura.

IV - a comissão julgadora obedecerá aos seguintes critérios: beleza, cultura, artes, simpatia e desenvoltura e familiaridade com a cultura negra local.

V - os eleitos receberão a faixa de premiação, ficando por um ano representando a beleza negra.

VI - o executivo municipal, poderá, a seu critério, fixar premiações que entender oportunas para essas comemorações.

**Art. 4º** A comissão julgadora será composta por 5 (cinco) profissionais especializados na área da beleza que conheçam os objetivos do concurso.

**Art. 5º** O Poder Executivo Municipal, através do órgão competente promoverá a divulgação anualmente da Semana da Cultura Negra e o Concurso da Beleza Negra, em toda cidade, principalmente nos espaços públicos, tais como: escolas, paços e próprios municipais, seja por meios físicos ou eletrônicos.

**Art. 6º** As despesas decorrentes desta Lei serão suportadas por dotações orçamentárias próprias.

**Art. 7º** O Poder Executivo Municipal regulamentará, no que couber, a presente Lei no prazo de 90 dias.

**Art. 8º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Campo Grande – MS, 18 de fevereiro de 2020.

**Vereador Pastor Jeremias Flores**  
AVANTE

#### JUSTIFICATIVA

O presente projeto de Lei tem como objetivo incluir no calendário oficial do Município de Campo Grande – MS a Semana da Cultura Negra e o Concurso da Beleza Negra.

A população negra desta capital, por si só já vem, a anos, se organizando anualmente para realização de eventos que promovem a cultura e a beleza negra, de modo que se mostra necessária a participação efetiva da gestão pública no objetivo de fomentar e incentivar o crescimento e a promoção da valorização da cultura e da beleza negra.

É crescente os embates em torno do combate ao racismo ao preconceito, porém, a par dos enfrentamentos do combate à violência contra a população negra desta cidade é primoroso, salutar e necessária a promoção, reconhecimento e divulgação ampla da cultura e da beleza negra, como fonte de educação e consequentemente disseminação da paz e harmonia social.

O presente projeto, propõe a valorização da cultura e da beleza negra, agregado aos valores sociais e morais da sociedade campo-grandense, aproximando e conscientizando as pessoas em geral sobre a importância desse tema na formação de seus indivíduos.

Diante do exposto, entendemos plenamente justificada a inclusão no calendário oficial do Município de Campo Grande – MS da a Semana da Cultura Negra e o Concurso da Beleza Negra, razão pela qual solicitamos aos Nobres Vereadores a apreciação e consequente aprovação do anexo Projeto de Lei.

Campo Grande – MS, 18 de fevereiro de 2020.

**VEREADOR PASTOR JEREMIAS FLORES**

AVANTE

#### LICITAÇÃO

##### PORTARIA N. 010-2020/ADM

**PROF. JOÃO ROCHA**, Presidente da Câmara Municipal de Campo Grande, Capital do Estado de Mato Grosso do Sul, no uso de suas atribuições legais,

**Art. 1º** - Fica designada a servidora: **Rosane Mara Pessoa Taveira**, ocupante do cargo em comissão de **Chefe da Divisão de Almoxarifado**, para fiscalizar o cumprimento dos contratos nº. **002/2020** e **003/2020** referente ao Convite nº **001/2020**, Processo Administrativo nº. **068/2020**.

**Art.2º** - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Campo Grande-MS, 05 de março de 2020.

**PROF. JOÃO ROCHA**  
Presidente

##### EXTRATO DE CONTRATO

**Contrato administrativo n.º:** 002/2020

**Processo administrativo n.º:** 068/2020

**Processo licitatório - convite n.º:** 001/2020

**Objeto:** AQUISIÇÃO, SOB DEMANDA, DE MATERIAIS DE EXPEDIENTE PARA ATENDER AS NECESSIDADES DA CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE (MS), conforme elementos constantes no anexo II - termo de referência do edital.

**Contratante:** CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE (MS)

**Contratada:** BMZ COMÉRCIO DE ARTIGOS PARA ESCRITÓRIO EIRELI - ME

**Vigência:** 12 (doze) meses, a contar de 21/02/2020 a 21/02/2021.

**Valor do Contrato:** R\$ 42.280,00

**Data Contrato:** 21/02/2020

Dotação Orçamentária: 3.3.90.30.16

**Empenho nº:** 100, do dia 20/02/2020

**Amparo Legal:** Lei nº 8.666/1993, vinculando-se ao processo administrativo nº 068/2020, bem como na proposta da CONTRATADA.

**Signatários:** pela Contratante, João Batista da Rocha, pela Contratada, pp Eliane Parente Ferreira.

##### EXTRATO DE CONTRATO

**Contrato administrativo n.º:** 003/2020

**Processo administrativo n.º:** 068/2020

**Processo licitatório - convite n.º:** 001/2020

**Objeto:** AQUISIÇÃO, SOB DEMANDA, DE MATERIAIS DE EXPEDIENTE PARA ATENDER AS NECESSIDADES DA CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE (MS), conforme elementos constantes no anexo II - termo de referência do edital.

**Contratante:** CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE (MS)

**Contratada:** MARCIA CRISTINA MACIEL DA SILVA ME

**Vigência:** 12 (doze) meses, a contar de 21/02/2020 a 21/02/2021.

**Valor do Contrato:** R\$ 60.266,68

**Data Contrato:** 21/02/2020

Dotação Orçamentária: 3.3.90.30.16

**Empenho nº:** 99, do dia 20/02/2020

**Amparo Legal:** Lei nº 8.666/1993, vinculando-se ao processo administrativo nº 068/2020, bem como na proposta da CONTRATADA.

**Signatários:** pela Contratante, João Batista da Rocha, pela Contratada, pp José Aparecido Dourados Vasconcelos.

##### EXTRATO DE RATIFICAÇÃO DE DISPENSA

Processo Administrativo nº **080/2020**

Dispensa de Licitação nº **013/2020**

Fundamento Legal: **Art. 24, inciso II, da Lei Federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993.**

Objeto: **Aquisição de envelopes timbrados tamanhos 26x36 cm para reposição do estoque de material de expediente da Câmara Municipal de Campo Grande/MS.**

Empresa Contratada: **Oriente Gráfica e Editora Ltda**

CNPJ nº: **26.831.495/0001-94**

Valor do Objeto: **R\$ 7.700,00 (sete mil e setecentos reais)**

Nº do Empenho: **119 de 05/03/2020**

Elemento de Despesa: **33.90.30-16 - Material de Expediente**

Data da ratificação: **04/03/2020**

**Jorge Nakkoud**  
Diretor de Licitações

#### **EXTRATO DE PRIMEIRO TERMO ADITIVO DE CONTRATO**

**Contrato administrativo n.º:** 018/2019

**Processo administrativo n.º:** 083/2019

**Procedimento Licitatório – pregão presencial n.º:** 004/2019

**Objeto:** prorrogação da vigência do contrato firmado entre as partes em 29/03/2019, nos termos previstos em sua cláusula quinta.

**Contratante:** CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE (MS)

**Contratada:** MT ESTRUTURAS PARA EVENTOS EIRELI-EPP.

**Vigência:** 12 (doze) meses, a contar do dia 29/03/2020 a 29/03/2021

**Data do aditivo:** 04/03/2020

**Amparo Legal:** Lei nº 8.666/93, vinculando-se ao processo administrativo nº 083/2019.

**Signatários:** pela Contratante, João Batista da Rocha, pela Contratada, Antônio Inácio Rosa

#### **EXTRATO DE PRIMEIRO TERMO ADITIVO DE CONTRATO**

**Contrato administrativo n.º:** 006/2019

**Processo administrativo n.º:** 080/2019

**Contratação direta - dispensa n.º:** 009/2019

**Objeto:** prorrogação da vigência do contrato firmado entre as partes em 15/02/2019, nos termos previstos em sua cláusula quarta.

**Contratante:** CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE (MS)

**Contratada:** SOM+ EVENTOS LTDA.

**Vigência:** 12 (doze) meses, a contar do dia 15/02/2020 a 15/02/2021

**Data do aditivo:** 04/02/2020

**Amparo Legal:** Lei nº 8.666/93, vinculando-se ao processo administrativo nº 080/2019.

**Signatários:** pela Contratante, João Batista da Rocha, pela Contratada, Carlos Tenório de Medeiros.

#### **EXTRATO DE QUARTO TERMO ADITIVO DE CONTRATO**

**Contrato administrativo n.º:** 005/2018

**Processo administrativo n.º:** 481/2017

**Processo licitatório - pregão presencial n.º:** 013/2017

**Objeto:** reajuste, pelo índice IPCA-IBGE, de 3,78% (três inteiros e setenta e oito centésimos por cento) sobre o valor unitário dos itens que integram o objeto do contrato, nos termos previstos na cláusula terceira, do contrato original firmado entre as partes em 22/01/2018.

**Contratante:** CÂMARA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE (MS).

**Contratada:** PRIME SUPRIMENTOS E EQUIPAMENTOS DE INFORMÁTICA LTDA-ME.

**Valor do aditivo:** R\$ 14.100,00

Dotação Orçamentária: 3.3.90.39.12

**Data do aditivo:** 11/02/2020

**Amparo Legal:** Lei nº 8.666/93, vinculando-se ao processo administrativo nº 481/2017.

**Signatários:** pela Contratante, João Batista da Rocha, pela Contratada, Roberto Massami Fukumoto.

#### **EXTRATO DE RATIFICAÇÃO DE INEXIGIBILIDADE**

Processo Administrativo nº **076/202**

Inexigibilidade de Licitação nº **003/2020**

Fundamento Legal: **art. 25, Caput, da Lei Federal nº 8.666, de 21 de junho de 1993.**

Objeto: **reserva do espaço "Centro de Convenções Rubens Gil de Camilo", para realização dos eventos: "Sessão Solene de entrega de Título Cidadão Campo-grandense" nos dias 24/08/2020 e 25/08/2020 e "Solenidade de Posse do Prefeito e Vereadores" nos dias 31/12/2020 e 01/01/2021.**

Empresa Contratada: **Fundação de Turismo de Mato Grosso do Sul**

CNPJ nº: **04.808.290/0001-55**

Valor do Objeto: **R\$ 17.354,50 (dezessete mil, trezentos e cinquenta e quatro reais e cinquenta centavos)**

Nº do Empenho: **120 de 05/03/2020**

Elemento de Despesa: **33.90.39-23 – Festividades e Homenagens.**

Data da ratificação: **02/03/2020**

**Jorge Nakkoud**  
Diretor de Licitações

**PODER EXECUTIVO**

**MENSAGEM n. 16, DE 4 DE MARÇO DE 2020.**

**Senhor Presidente,**

Encaminhamos para apreciação e deliberação de Vossa

Excelência e de seus dignos Pares, o Projeto de Lei que: "Dispõe sobre a instituição e organização da carreira Profissionais de Enfermagem, integrante do Plano de Carreiras e Remuneração da área de Saúde Pública da Prefeitura Municipal de Campo Grande, e dá outras providências".

Conquanto, cumpre preliminarmente destacar que a proposta em vislumbre foi estabelecida nos termos da meta B05 do Plano de Governo desta gestão, como também em acordo mediante termo de compromisso celebrado entre o Executivo Municipal e o Sindicato dos Trabalhadores Públicos em Enfermagem do Município de Campo Grande, MS, SINTE/PMCG.

E nisto, imperioso destacar que a proposta em debate chega no momento em que o Município encontra-se com permissivo legal para alterar a estrutura de carreira do Poder Executivo, isto porque, desde o quadrimestre final do ano de 2018 o Município encontrava-se com os gastos de pessoal acima do limite prudencial (conforme publicação do Relatório de Gestão Fiscal no DIOGRANDE de n. 5.528), o que por força do artigo 22, parágrafo único, inciso III, da Lei de Responsabilidade Fiscal impedia que o Executivo realizasse alterações na estrutura de carreira como ora se propõe.

Nada obstante, superado os impeditivos legais e apoiando-se no compromisso público com os integrantes da enfermagem perante o seu Sindicato representado na pessoa de seu Presidente Senhor Angelo Evaldo Macedo, remeto o projeto em destaque que entre outras condições consolida uma perspectiva de vida e trabalho aos nobres integrantes da Enfermagem Municipal, estabelecendo um plano de carreira digno a tais servidores, que baseado na meritocracia e no tempo de serviço na carreira poderá, à guisa do melhor desempenho funcional galgar até quatro níveis hierárquicos na posição vertical e oito níveis hierárquicos na posição horizontal da carreira organizando a estrutura de carreira da Enfermagem e distribuindo, pelo grau de complexidade, comprometimento e zelo tais níveis hierárquicos para que com isto a estrutura da carreira possa zelar pelos sagrados objetivos institucionais de uma saúde pública de qualidade.

Impende dizer que, tal proposta é o marco inicial da organização das carreiras da saúde, pois o que se pretende com esta política de valorização do servidor é conferir perspectiva de carreira a todos os servidores da saúde, por isto tal plano de carreira integra o microsistema de organização das carreiras da saúde pública municipal, que ao seu tempo e de acordo o avanço do diálogo com as categorias específicas da saúde consolidaremos a organização de todas as carreiras que merecidamente serão organizadas.

No mais a mais, ressaltamos que tal proposta não visa alterar o sistema remuneratório acrescentando novas rubricas e despesas ao Município, e nem visa adentrar em temas previdenciários havendo tão somente a instituição da carreira, tendo como primado a imposição do nível de especialização na área da saúde, conferindo ascensão funcional àquele servidor que busca cada vez mais instruir-se na sua área de atuação e que preza pela qualidade na prestação do serviço.

Por fim, a presente proposta vem embasada em estudo de impacto financeiro previsto nos termos dos artigos 16 e 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal, demonstrando perfeita adequação entre os impactos financeiros da medida e as previsões orçamentárias, isto porque, para além das progressões funcionais na Carreira da Enfermagem ocorrer de forma compassada, com percentuais máximos de servidores a serem promovidos a cada ano, há também previsão de disposição transitória prevendo que os encargos ocorrerão ao longo dos anos, escalonando assim todas as medidas de implementação desta lei que resulte em impacto financeiro ao erário público municipal.

Tendo em vista a importância de que se reveste esse Projeto de Lei solicitamos que sua apreciação seja realizada em caráter de urgência, nos termos do art. 39 da Lei Orgânica do Município de Campo Grande.

**CAMPO GRANDE, 4 DE MARÇO DE 2020.**

**MARCOS MARCELLO TRAD**  
Prefeito Municipal

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR n.**

**Dispõe sobre a instituição e organização da carreira Profissionais de Enfermagem, integrante do Plano de Carreiras e Remuneração da área de Saúde Pública da Prefeitura Municipal de Campo Grande, e dá outras providências.**

Faço saber que a Câmara Municipal aprova e eu, **MARCOS MARCELLO TRAD**, Prefeito Municipal de Campo Grande, Capital do Estado de Mato Grosso do Sul, sanciono a seguinte Lei Complementar:

**TÍTULO I**

**DA CARREIRA PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM**



**CAPÍTULO I****DA INSTITUIÇÃO, DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS**

**Art. 1º** Fica instituída a carreira Profissionais de Enfermagem, que integrará o Plano de Carreiras e Remuneração da área de Saúde Pública, de que trata o inciso III do art. 69 da Lei Complementar n. 198, de 3 de abril de 2012, para compor as equipes de trabalho que trabalham nas ações relacionadas às seguintes atividades:

**I** - coordenação, supervisão e execução de programas, projetos, atividades e ações vinculadas ao Sistema Único de Saúde, em articulação com a Secretaria de Estado de Saúde de Mato Grosso do Sul e com o Ministério da Saúde;

**II** - coordenação e execução das ações de controle sanitário do meio ambiente e de saneamento básico, em articulação com a Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Gestão Urbana, em especial emissão de alvará sanitário;

**III** - promoção de medidas preventivas de proteção à saúde, em especial, as de caráter imunológico e educativo, concernentes ao perfil epidemiológico do Município e as ações de prevenção da saúde bucal;

**IV** - promoção da integração das atividades públicas e privadas e coordenação da prestação dos serviços de saúde, por meio do estabelecimento de normas, parâmetros e critérios necessários ao padrão de qualidade exigido, no nível de competência do Município;

**V** - gestão, manutenção, coordenação, controle e execução dos serviços de saúde prestados pela rede pública em ambulatórios, unidades básicas, unidades de pronto atendimento e laboratórios na execução de ações e procedimento de proteção e prevenção da saúde da população;

**VI** - promoção e coordenação da integração das atividades de prestação de serviços de saúde no Município e o estabelecimento de normas, parâmetros e critérios necessários para assegurar graus de efetividade, eficiência e produtividade;

**VII** - a promoção e o incentivo à qualificação e à capacitação dos profissionais que atuam nos serviços de enfermagem da saúde do Município, extensivo à rede particular conveniada ou credenciada.

**Parágrafo único.** O Plano de Carreiras e Remuneração dos profissionais de enfermagem agrupará o conjunto dos cargos com atuação nesta área, com base na natureza técnico-operacional das tarefas, na complexidade progressiva das atribuições e nas características e requisitos comuns de qualificação profissional.

**Art. 2º** A carreira de Profissionais de Enfermagem é organizada com a finalidade identificar e estruturar cargos, com formação técnica especializada, para atuar no planejamento, supervisão, coordenação e execução nos serviços de recuperação e manutenção da saúde, prevenção de doenças, administração de medicamentos e tratamentos prescritos e a aplicação de medidas destinadas ao cuidado de doentes, gestantes e acidentados.

**Art. 3º** A organização da carreira Profissionais de Enfermagem tem por objetivo criar meios para valorizar os servidores que a integram, assegurando equidade de oportunidades para qualificação profissional e evolução funcional, e está assentada nos seguintes princípios institucionais:

**I** - universalidade, contemplando todos os servidores de diferentes profissões que atuam nos serviços de saúde;

**II** - uniformidade dos cargos, no que se refere à denominação, à natureza e complexidade das atribuições, às responsabilidades profissionais e à qualificação exigida para o seu exercício;

**III** - ingresso no serviço público, unicamente, por meio de concurso público de provas e títulos para o exercício dos cargos;

**IV** - mobilidade, como garantia de trânsito entre as diversas unidades de saúde da Prefeitura, sem perda de direitos e da possibilidade de desenvolvimento na carreira;

**V** - flexibilidade, importando na garantia de permanente adequação do plano de carreira às necessidades e à dinâmica do Sistema Único de Saúde;

**VI** - avaliação, entendido como de processo aferição do desempenho focado no desenvolvimento profissional e pedagógico.

**CAPÍTULO II****DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Art. 4º** A carreira Profissionais de Enfermagem é integrada por cargos efetivos identificados pelas categorias funcionais de:

**I** - Enfermeiro;

**II** - Técnico em Enfermagem.

**Art. 5º** As categorias funcionais são desdobradas em oito classes horizontais, identificadas pelas letras A, B, C, D, E, F, G e H, e compostas por cargos de mesma denominação.

**Art. 6º** Ficam criados na carreira Profissionais de Enfermagem os cargos de provimento efetivo de Enfermeiro e de Técnico em Enfermagem, conforme quantitativos da categoria funcional discriminados no Anexo I.

**Parágrafo único.** No quantitativo de cargos fixado no Anexo I estão contidos os ocupados pelos servidores em exercício na data de vigência desta Lei Complementar, relativamente aos cargos de Enfermeiro, Técnico em Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem.

**Art. 7º** A estrutura vertical das categorias funcionais da carreira Profissionais de Enfermagem corresponde a quatro classes, que determinam a posição hierárquica no cargo, atendidos os seguintes requisitos:

**I** - Enfermeiro:

**a)** classe especial: um título de mestrado ou doutorado na área da saúde;

**b)** primeira classe: duas pós-graduações em nível de especialização ou pós-graduação na modalidade de residência na área da saúde, reconhecido pelo órgão competente;

**c)** segunda classe: uma pós-graduação em nível de especialização na área da saúde;

**d)** terceira classe: graduação, com título de bacharel em enfermagem.

**II** - Técnico em Enfermagem:

**a)** classe especial: uma pós-graduação, na área da saúde, ou a graduação com título de bacharel em enfermagem;

**b)** primeira classe: curso de graduação na área da saúde;

**c)** segunda classe: nível superior, no mínimo obtido em curso de tecnologia ou sequencial na área da saúde;

**d)** terceira classe: ensino médio, com curso profissionalizante de técnico em enfermagem.

**CAPÍTULO III****DO INGRESSO NA CARREIRA E DO CONCURSO PÚBLICO**

**Art. 8º** Para ingresso nos cargos da carreira Profissionais de Enfermagem é requisito, além do registro no conselho de fiscalização profissional:

**I** - para Enfermeiro, a graduação em Enfermagem;

**II** - para Técnico em Enfermagem, o nível médio profissionalizante respectivo.

**Art. 9º** Os candidatos aos cargos da carreira Profissionais de Enfermagem serão selecionados por concurso público e submetidos à avaliação pessoal, por meio das modalidades seguintes:

**I** - prova escrita;

**II** - prova de títulos;

**III** - investigação social;

**IV** - avaliação de saúde física e mental.

§ 1º As modalidades de avaliação serão aplicadas observando as seguintes regras:

**I** - prova escrita objetiva para avaliação de conhecimentos da formação escolar regular e conhecimentos gerais da profissão, de caráter eliminatório e classificatório;

**II** - prova de títulos, de caráter classificatório, em quantidade proporcional ao número de candidatos aprovados, definida no edital de abertura do concurso.

§ 2º A prova escrita visa aferir conhecimentos gerais, específicos para o exercício das atribuições do cargo, incluindo a legislação básica de operação do Sistema Único de Saúde.

§ 3º A prova de títulos deverá requisitar a apresentação de comprovantes de capacitação profissional, obtidos em cursos da formação escolar superior à exigida para o cargo da seleção, de pós-graduação e outras modalidades, que permitam verificar se o candidato tem melhor capacitação para exercer as atribuições do cargo.

§ 4º A avaliação de saúde terá caráter eliminatório e objetiva apurar a capacidade física e mental do candidato para o exercício de atribuições e tarefas do cargo e será realizada pela perícia médica oficial do Município.

§ 5º A investigação social, de caráter eliminatório, terá por objetivo verificar antecedentes civis e criminais do candidato, através de certidões das Justiças estadual e federal, da localidade de residência, nos últimos

cinco anos, bem como do órgão de fiscalização da profissão.

**Art. 10.** O recrutamento dos candidatos ao concurso público para cargos da carreira Profissionais de Enfermagem processar-se-á mediante divulgação da abertura por edital, publicado no Diário Oficial de Campo Grande, estabelecendo, necessariamente:

**I** - o prazo de inscrição e o período de validade do concurso;

**II** - as condições de participação e as vagas oferecidas e as reservadas para situações específicas;

**III** - os vencimentos iniciais e as atribuições básicas dos cargos;

**IV** - os requisitos para provimento nos cargos e aqueles que deverão ser comprovados na posse;

**V** - as modalidades e etapas da seleção e os conteúdos programáticos das provas escritas;

**VI** - a proporção dos candidatos para participação na prova de títulos;

**VII** - as condições de participação e classificação para candidatos portadores de necessidades especiais.

**Parágrafo único.** O prazo de validade do concurso público será de até dois anos, contados da data de sua homologação, podendo ser prorrogado uma única vez, por período igual ao fixado no edital.

**Art. 11.** O concurso público terá por objetivo selecionar candidatos pelo sistema de mérito, para provimento nos cargos, de acordo com as demandas das áreas de atuação das unidades de saúde municipais e os postos de trabalho vagos.

§ 1º As vagas oferecidas no concurso público deverão ser identificadas, nominal e quantitativamente, por cargo, função e/ou nível de escolaridade, conforme requisito para provimento.

§ 2º A participação de candidato portador de deficiência no concurso público estará submetida às regras estabelecidas no art. 12 da Lei Complementar n. 190, de 22 de dezembro de 2011.

§ 3º A comprovação de atendimento dos requisitos legais dar-se-á de acordo com as fases de realização do concurso público, nos termos da legislação em vigor, regulamentos e o respectivo edital de abertura do certame e de convocação para as demais etapas.

**Art. 12.** O provimento em cargos da carreira Profissionais de Enfermagem dar-se-á por meio da comprovação dos seguintes requisitos:

**I** - nacionalidade brasileira;

**II** - idade mínima de dezoito anos;

**III** - formação escolar no nível exigido para exercício do cargo;

**IV** - registro profissional no Conselho Regional de Enfermagem;

**V** - gozo dos direitos políticos;

**VI** - comprovação de cumprimento das obrigações eleitorais;

**VII** - se do sexo masculino, regularidade com as obrigações militares;

**VIII** - boa saúde física e mental, verificado pela perícia médica oficial.

§ 1º Poderão ser feitas outras exigências para atendimento de requisitos para posse ou determinadas para exercício da profissão.

§ 2º A comprovação dos requisitos, explicitados no edital de abertura do concurso e os destacados nos incisos do caput, será feita para o candidato nomeado ser empossado, sendo apurada responsabilidade criminal, no caso de apresentação de documento falso ou inidôneo.

## CAPÍTULO III

### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

**Art. 13.** O candidato nomeado para cargo da carreira Profissionais de Enfermagem, ao entrar em exercício, passará a cumprir o estágio probatório de três anos, período em que será avaliado em relação ao seu desempenho, aptidão e conduta, como condição para adquirir estabilidade no serviço público municipal.

§ 1º Durante o estágio probatório o servidor poderá ser convocado, de conformidade com a organização da carreira que integrar, para realizar cursos de capacitação para a função, cujos resultados poderão ser

utilizados na sua avaliação de desempenho.

§ 2º Terão repercussão, na avaliação do estágio probatório, os motivos de ausências ao trabalho, em especial, os afastamentos para tratamento de saúde, em vista da necessidade de revalidação do atendimento do requisito da condição de saúde física e mental, conforme estabelece o Estatuto dos Servidores Municipais.

**Art. 14.** O candidato empossado em cargo da carreira Profissionais de Enfermagem, que não preencher os requisitos necessários para adquirir estabilidade, será exonerado, especialmente se obtiver conceito insuficiente em avaliação semestral.

**Parágrafo único.** Ao servidor em estágio probatório é assegurada a oportunidade do contraditório e da ampla defesa quanto aos resultados das avaliações periódicas e final, na forma que dispuser o regulamento específico.

## CAPÍTULO II

### DO EXERCÍCIO DOS CARGOS DA CARREIRA

#### Seção I

##### Da Carga Horária

**Art. 15.** A carga horária dos cargos que integram as categorias funcionais da carreira Profissionais de Enfermagem é de quarenta horas semanais, podendo ser cumprida em expediente regular, em turno de trabalho ou escala de serviço.

§ 1º A carga horária do ocupante do cargo de Enfermeiro ou Técnico de Enfermagem lotado e em exercício em serviços de urgência, emergência e similares é de trinta horas semanais, cumpridas em seis horas diárias consecutivas.

§ 2º O disposto no § 1º não assegura a continuidade da carga horária de trinta horas semanais no caso de movimentação do servidor para unidade de saúde ou setor cujos serviços não sejam da mesma natureza.

#### Seção II

##### Da Lotação

**Art. 16.** Os servidores ocupantes de cargos da carreira Profissionais de Enfermagem terão lotação privativa em unidades de saúde integrantes da estrutura da Secretaria Municipal de Saúde, de acordo com decisão do seu titular e de conformidade com regulamento próprio.

**Parágrafo único.** O afastamento do servidor por cedência ou licenças que não sejam consideradas de efetivo exercício implica na perda dos direitos funcionais e financeiros inerentes ao exercício do cargo.

#### Seção III

##### Das Atribuições Básicas

**Art. 17.** Os cargos que compõem as categorias funcionais da carreira Profissionais de Enfermagem exercerão tarefas vinculadas às atribuições básicas discriminadas no Anexo II.

§ 1º Os integrantes da carreira Profissionais de Enfermagem desempenharão as suas atribuições, segundo normas operacionais, uniformes e padronizadas, editadas para operação do Sistema Único de Saúde e pela Secretaria Municipal de Saúde.

§ 2º Os ocupantes dos cargos de Enfermeiro e Técnico em Enfermagem ficam subordinados, no exercício de suas atribuições, às disposições da legislação que rege a respectiva profissão e às normas da entidade de fiscalização profissional.

#### Seção IV

##### Da Acumulação de Cargos

**Art. 18.** O ocupante de cargo integrante da carreira Profissionais de Enfermagem poderá exercê-lo cumulativamente com:

**I** - outro privativo de profissional de saúde, com registro em entidade de fiscalização da profissão, cujas atribuições estão voltadas, exclusivamente, para a área de saúde;

**II** - um cargo de professor, que tenha como atribuição principal e permanente lecionar, em qualquer grau ou ramo de ensino.

**Parágrafo único.** A acumulação de cargos deverá ser declarada perante a Secretaria Municipal de Saúde, sendo permitida, somente, se houver compatibilidade horária, observadas as seguintes condições:

**I** - a soma das cargas horárias dos cargos acumulados não poderá ser superior a sessenta horas semanais;

**II** - comprovação da possibilidade fática do exercício conjunto de dois cargos e o cumprimento integral das jornadas de trabalho, em

turnos completos, escalas ou plantões de serviço.

## Seção V

### Da Readaptação

**Art. 19.** O integrante da carreira Profissional de Enfermagem poderá ser readaptado para exercício de outro cargo, cujas atribuições e responsabilidades sejam compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental.

§ 1º A readaptação deverá ocorrer, preferencialmente, em cargo da área de saúde, exigida a comprovação do nível de escolaridade e a habilitação profissional requeridos para exercício do novo cargo.

§ 2º A readaptação no novo cargo dar-se-á mediante transformação do cargo ocupado pelo servidor readaptado em cargo com a denominação do cargo a ser exercido pelo servidor, mantida a remuneração permanente do cargo antes ocupado.

§ 3º As condições para readaptação serão verificadas e estabelecidas por junta médica da perícia previdenciária oficial, que emitirá laudo sobre o grau de perda da capacidade laborativa do servidor e sua limitação física ou mental para continuar executando as atribuições do respectivo cargo.

## TÍTULO III

### DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

#### CAPÍTULO I

##### DAS MODALIDADES

**Art. 20.** O desenvolvimento profissional dos integrantes da carreira Profissionais de Enfermagem tem por finalidade proporcionar aos servidores oportunidades de crescimento pessoal e funcional, por meio de movimentação na carreira e o aperfeiçoamento profissional, nas seguintes modalidades:

**I** - criar identidade entre o potencial profissional do servidor e o nível de desempenho demonstrado no exercício do cargo;

**II** - recompensar a competência profissional no desempenho das respectivas atribuições, considerando as responsabilidades do cargo e a complexidade das tarefas;

**III** - promover a elevação na carreira, mediante movimentação, proporcionando oportunidades de:

**a)** apoio à participação em cursos de capacitação para qualificação e aperfeiçoamento, mediante o pagamento de taxas de inscrição ou mensalidade de cursos ou eventos técnicos e/ou a concessão de licença remunerada para estudo;

**b)** redução da carga horária diária, por prazo determinado, ou compensação de carga horária, para frequentar curso de formação regular, capacitação profissional ou pós-graduação, no horário de expediente.

#### CAPÍTULO II

##### DA MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA

**Art. 21.** A movimentação dos integrantes da carreira Profissionais de Enfermagem, como medida de efetivação das ações de desenvolvimento profissional, dar-se-á mediante:

**I** - *promoção horizontal*: pelo critério de antiguidade, com a mudança de uma classe horizontal para a imediatamente seguinte;

**II** - *promoção vertical*: pelos critérios de antiguidade e merecimento, mediante mudança para classe hierárquica de posição superior e imediatamente seguinte.

§ 1º A apuração do tempo de efetivo exercício para concorrer à promoção na carreira terá por base as regras de contagem de tempo de serviço, estabelecidas no Estatuto dos Servidores Municipais.

§ 2º A movimentação por antiguidade tem por fundamento o reconhecimento da incorporação continuada de conhecimentos técnicos, acumulados pela experiência e maturidade profissional adquirida no exercício de atribuições do cargo.

**Art. 22.** Na efetivação das movimentações na carreira, no caso de igualdade de condições, no desempate entre os servidores concorrentes serão utilizados os seguintes critérios:

**I** - na pontuação por merecimento, sucessivamente, o somatório dos pontos dos fatores que avaliam condições fundamentais, condições essenciais e, por fim, as condições complementares;

**II** - contagem do tempo de serviço por antiguidade sucessivamente, maior tempo de efetivo exercício no cargo efetivo, na carreira e, por último, no serviço público municipal;

**III** - persistindo o empate, após aplicação dos critérios definidos nos incisos do caput, será escolhido o de maior idade e, permanecendo

a igualdade, será realizado o sorteio.

**Art. 23.** A movimentação vertical dos ocupantes dos cargos que compõem a carreira Profissionais de Enfermagem observará os limites para ocupação definidos nos quantitativos fixados nesta Lei Complementar.

## Seção II

### Da Promoção Horizontal

**Art. 24.** A promoção horizontal é a movimentação dentro do cargo ocupado, entre as classes A, B, C, D, E, F, G e H, para a imediatamente seguinte, quando o servidor contar três anos de efetivo exercício na classe em que está posicionado.

§ 1º Para fim de processamento da promoção horizontal, serão computados os períodos relativos aos afastamentos previstos nos incisos II, III, IV e V do art. 172 da Lei Complementar n. 190, de 22 de dezembro de 2011.

§ 2º A classe horizontal em que o servidor estiver posicionado permanecerá quando houver mudanças na sua classificação funcional pela movimentação por promoção vertical.

## Seção III

### Da Promoção Vertical

**Art. 25.** A promoção vertical movimentará ocupantes de cargos da carreira Profissionais de Enfermagem, pelos critérios de antiguidade e merecimento, e quando existir vaga na classe hierárquica imediatamente superior.

**Art. 26.** A movimentação vertical na carreira Profissionais de Enfermagem, para posicionamento dos ocupantes nos cargos vagos nas classes hierárquicas, observará os seguintes limites:

**I** - Enfermeiro:

a) na classe especial, quarenta por cento;

b) na primeira classe, cinquenta por cento;

c) na segunda classe, setenta por cento;

c) na terceira classe, cem por cento;

**II** - Técnico em Enfermagem:

a) na classe especial, quarenta por cento;

b) na primeira classe, cinquenta por cento;

c) na segunda classe, setenta por cento;

c) na terceira classe, cem por cento.

**Art. 27.** Para concorrer à promoção vertical, os ocupantes dos cargos da carreira Profissionais de Enfermagem deverão comprovar a qualificação profissional exigida para a classe imediatamente superior, conforme previsto no art. 7º desta Lei Complementar, e contar, no mínimo:

**I** - um mil, oitocentos e vinte e cinco dias na classe em que



está posicionado, para movimentação por antiguidade;

**II** - um mil e noventa e cinco dias na classe em que está posicionado e estar entre os cinquenta por cento melhores avaliados no cargo, para concorrer por merecimento.

§ 1º Na apuração do atendimento do requisito de efetivo exercício, serão deduzidos os dias ausências por faltas não abonadas e as licenças e afastamentos não considerados de efetivo exercício das atribuições e tarefas da função ocupada.

§ 2º Não serão deduzidos os períodos de exercício de cargo em comissão ou função de confiança integrante do Quadro de Pessoal do Poder Executivo de Campo Grande.

**Art. 28.** Não poderá concorrer à promoção vertical o servidor que, nos doze meses imediatamente anteriores à data de publicação do edital de abertura do procedimento anual, registrar uma ou mais de uma das seguintes situações:

**I** - tiver se licenciado, por qualquer motivo, por mais de cento e oitenta dias consecutivos ou intercalados;

**II** - tiver registro de suspensão por prazo superior a quinze dias, exceto para concorrer por antiguidade, quando esse período será deduzido;

**III** - tiver se afastado do cargo, na forma do inciso II, ou estar à disposição de órgão ou entidade não integrante da estrutura do Poder Executivo, por mais de noventa dias.

**Art. 29.** A abertura do processo de promoção vertical terá sua divulgação realizada por edital, indicando os quantitativos das vagas disponíveis em cada classe hierárquica, para movimentação pelos critérios antiguidade e merecimento, e também:

**I** - os concorrentes que contam o tempo de efetivo exercício para concorrer por antiguidade;

**II** - os servidores que podem concorrer por merecimento, divulgando o tempo de efetivo exercício e a pontuação da avaliação de desempenho;

**III** - prazo para os concorrentes apresentarem a documentação que comprove a qualificação profissional para concorrer à classe hierárquica superior.

§ 1º A promoção vertical ocorrerá na proporção de uma vaga por antiguidade e outra por merecimento, admitindo-se como vagas aquelas que ocorrerem em razão de movimentação de servidor no mesmo processo anual.

§ 2º O edital de abertura do processo de movimentação vertical deverá ser publicado até noventa dias antes da data fixada para vigência da promoção vertical.

**Art. 30.** Quando não for apurada a pontuação da avaliação de desempenho para a promoção pelo critério de merecimento, cinquenta por cento das vagas disponíveis poderão ser ocupadas por servidores concorrentes pelo critério de antiguidade, atendidos os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar.

#### Seção IV

##### Da Avaliação de Desempenho

**Art. 31.** A avaliação de desempenho terá por objetivo aferir

o rendimento, a aptidão, a conduta e o desenvolvimento do ocupante do cargo, para aferir seu merecimento, considerando os fatores discriminados no art. 53 da Lei Complementar n. 198/2012.

**Art. 32.** O sistema de avaliação será operado com um total de cem pontos, os quais serão distribuídos entre os fatores, devendo ser destinado, no mínimo, sessenta por cento dos pontos para os fatores destacados nos incisos I a IV art. 53 da Lei Complementar n. 198/2012.

**Parágrafo único.** Na distribuição dos pontos dos fatores de avaliação de desempenho, deverá ser destinado, para apurar a pontuação dos ocupantes dos cargos de nível superior, a habilitação profissional, a capacitação em cursos de especialização, bem como o exercício de função de confiança ou cargo em comissão em órgãos e entidades do Poder Executivo.

**Art. 33.** O sistema de avaliação de desempenho da carreira Profissionais de Enfermagem utilizará os fatores discriminados no art. 53 da Lei Complementar n. 198/2012, exceto o fator produção intelectual.

**Art. 34.** A avaliação de desempenho será efetivada anualmente, até o final do primeiro semestre, e deverá ter como referência:

**I** - a contribuição do avaliado para consecução dos objetivos e as diretrizes da prestação dos serviços de saúde pública no Município;

**II** - os resultados atingidos no desenvolvimento e na participação em projetos e ações programadas.

§ 1º A avaliação de desempenho será realizada pela chefia imediata e seus resultados serão consolidados por comissão de avaliação integrada, no mínimo, por três e, no máximo, cinco servidores efetivos.

§ 2º A escolha dos membros da comissão deverá recair em servidor efetivo integrante de carreira dos profissionais de enfermagem, preferencialmente, com nível superior e que tenha obtido na avaliação de desempenho, do ano imediatamente anterior, conceito bom ou superior.

**Art. 35.** Será dada a todos os servidores avaliados ciência do resultado das suas avaliações, para exercício do contraditório e da ampla defesa.

**Parágrafo único.** Os pedidos de reconsideração do resultado da avaliação serão apreciados pela chefia imediata e os recursos de revisão julgados pela comissão de avaliação.

#### TÍTULO IV

##### DO SISTEMA REMUNERATÓRIO DAS CARREIRAS

##### CAPÍTULO I

##### DOS VENCIMENTOS

**Art. 36.** Os vencimentos das categorias funcionais que integram a carreira Profissionais de Enfermagem serão estabelecidos a partir dos valores fixados na Tabela Salarial do Poder Executivo, vigente na data de publicação desta Lei Complementar, assegurada a revisão geral anual conferida aos demais servidores do Município.

**Art. 37.** As categorias funcionais da carreira Profissionais de Enfermagem têm vencimentos fixados no Anexo II, que são estabelecidos conforme os seguintes critérios:

**I** - o Enfermeiro:

**a)** terceira classe, valor vigente da referência 14-A;

**b)** segunda classe, vencimento da terceira classe, acrescido de quinze por cento;

**c)** primeira classe, vencimento da segunda classe, acrescido de trinta por cento;

**d)** classe especial, vencimento da primeira classe, acrescido de quarenta por cento.

**II** - o Técnico em Enfermagem:

**a)** terceira classe, valor vigente da referência 13-A;

**b)** segunda classe, vencimento da terceira classe, acrescido de quinze por cento;

**c)** primeira classe, vencimento da segunda classe, acrescido de trinta por cento;

**d)** classe especial, vencimento primeira classe, acrescido de quarenta por cento.

## CAPÍTULO II

### DAS VANTAGENS FINANCEIRAS

**Art. 38.** Aos servidores da carreira Profissionais de Enfermagem continuarão a ser atribuídas as vantagens financeiras previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, aprovado pela Lei Complementar n. 190, de 22 de dezembro de 2011, e as instituídas na Lei Complementar n. 199, de 4 de abril de 2012, conforme regulamentação do Prefeito Municipal.

## TÍTULO III

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

## CAPÍTULO I

### DA TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS

**Art. 39.** Os servidores efetivos lotados na Secretaria Municipal de Saúde, na data de vigência desta Lei Complementar, que exerçam tarefas vinculadas às atribuições básica descritas no Anexo II, serão transpostos para a carreira de Profissionais de Enfermagem, mediante transformação do cargo ocupado, de acordo com a correlação estabelecida no Anexo IV.

§ 1º Será exigido dos servidores efetivos, para transformação do cargo ocupado, a comprovação do atendimento dos requisitos de escolaridade e condições de habilitação profissional para ocupar o cargo da carreira.

§ 2º Os servidores que tiverem seu cargo transformado, na forma do caput, serão posicionados na classe horizontal que se encontra classificado e na terceira classe, da tabela de vencimentos constante do Anexo III, isto para fins de enquadramento, já para o reposicionamento de classe hierárquica será implementada de acordo com o artigo 40, inciso II, desta Lei, caso em que não se aplicará o interstício de tempo contido nos termos do artigo 27 desta Lei.

**Art. 40.** O enquadramento na carreira Profissionais de Enfermagem será efetivado com base em documentos e registros que certifique o atendimento dos requisitos para transformação e exercício do cargo.

**Parágrafo único.** A verificação e avaliação do atendimento

das condições e requisitos para transformação dos cargos serão processadas pela comissão setorial prevista no art. 68 da Lei Complementar n. 198/2012, com atuação na Secretaria Municipal de Saúde.

**Art. 41.** O ocupante do cargo de Auxiliar de Enfermagem terá cargo transformado em Técnico em Enfermagem ao comprovar, na implantação da carreira ou a qualquer tempo, a conclusão do curso profissional exigido para o cargo e o registro no conselho de fiscalização profissional, nessa habilitação.

**Parágrafo único.** Fica assegurado ao ocupante do cargo de Auxiliar de Enfermagem, enquanto não comprovar os requisitos para enquadramento no cargo de Técnico em Enfermagem, a percepção do vencimento da Terceira Classe dessa categoria funcional, bem como carga horária especial, quando for o caso.

**Art. 42.** A implementação das disposições desta Lei Complementar observarão o cronograma seguinte:

**I** - quanto ao enquadramento na carreira, até 30 de junho 2020, mediante a transformação dos cargos ocupados;

**II** - quanto ao reposicionamento de classe hierárquica, superior à inicial da categoria funcional de enquadramento:

**a)** até 31 de dezembro de 2022, reposicionamento para a segunda classe, todos que tenham a qualificação profissional prevista ou superior para essa classe;

**b)** até 31 de dezembro de 2024, reposicionamento no cargo, para a segunda e primeira classe, todos que tenham a qualificação profissional prevista ou superior para essa classe;

**c)** até 31 de dezembro de 2026, reclassificação no cargo, para a segunda classe, primeira classe e classe especial, todos que tenham a qualificação profissional prevista para posicionamento nessa classe.

**III** - O reposicionamento nas classes horizontais ocorrerão em 31 de dezembro de 2022.

§ 1º O reposicionamento correspondente às titulações de especialização, mestrado ou doutorado, que justifica a percepção de incentivo de capacitação implica no cancelamento automático da vantagem percebida pelo servidor.

§ 2º As mudanças de classe hierárquica, na fase de reposicionamento, será processada sucessivamente, à medida em que for ocorrendo as datas de reclassificação para a classe hierárquica superior, conforme fixado neste artigo.

**Art. 43.** A concessão do adicional de que trata o art. 36, será promovida de acordo com regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal, e devido a integrantes da carreira Profissionais de Enfermagem, observadas as condições seguintes:

**I** - o valor a ser concedido deverá absorver vantagens, de mesma natureza, que vêm sendo percebidas pelos servidores enquadrados na carreira;

**II** - não poderão ser absorvidas vantagens pagas à conta de recursos repassados pelos Governos Federal e Estadual;

**III** - não poderá implicar nos gastos de pessoal que afetem o limite prudencial para despesas de pessoal, estabelecido na Lei Federal n. 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

**Art. 44.** A movimentação dos servidores por promoção ver-

tical, na carreira Profissionais de Enfermagem, ocorrerá, somente, após concluídas todas as etapas de reposicionamento, conforme cronograma estabelecido no art. 40 desta Lei Complementar.

## CAPÍTULO II

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 45.** São adotados, para fins de aplicação desta Lei Complementar, os seguintes conceitos:

**I - adicional:** vantagem financeira inerente ao exercício do cargo, concedida em razão do desempenho de funções ou atribuições, considerando a natureza peculiar do serviço ou as condições especiais em que o trabalho é executado;

**II - capacitação:** preparação do indivíduo para domínio de conhecimentos científicos e técnicos, habilitando para aplicação prática e imediata;

**III - cargo:** conjunto delimitado de funções sócio organizadas, com atribuições, responsabilidades e complexidades de mesma natureza, cuja denominação, quantidade e vencimentos são definidos em lei;

**IV - cargo efetivo:** conjunto de deveres, responsabilidades e atribuições cometidas ao servidor submetido ao regime jurídico estatutário, cujo provimento decorre da aprovação em concurso público;

**V - cargos de carreira:** conjuntos hierarquizados de atribuições de mesma natureza profissional, identificados pela denominação da profissão, da ocupação ou do ofício, com acesso privativo aos titulares de cargos posicionados nos níveis inferiores da carreira, considerando a elevação dos graus de responsabilidade do cargo e a ampliação da complexidade das tarefas;

**VI - cargo em comissão:** posto de trabalho com atribuições e responsabilidades de direção, gerência, chefia ou assessoramento, caracterizado pela confiabilidade da autoridade nomeante, com poder decisório no âmbito de órgão, entidade e unidade organizacional de exercício;

**VII - carreira:** conjunto de cargos de mesma natureza funcional, escalonados segundo a hierarquia do trabalho, complexidade das atribuições e do nível de responsabilidade, estabelece a linha de progressão e promoção funcional de integrante da carreira;

**VIII - classe:** posição do cargo na escala horizontal, definida conforme segundo a hierarquia funcional e experiência profissional, para ascensão do ocupante do cargo, considerando sua maturidade funcional;

**IX - classe hierárquica:** desdobramento do cargo de carreira, identificado pela classificação hierárquica vertical, segundo a maturidade funcional adquirida pela experiência profissional acumulada, a escolaridade e capacitação pessoal do ocupante do cargo;

**X - categoria funcional:** denominação de cargo de carreira, correspondente a um ofício, profissão, ocupação ou conjunto de funções de trabalho;

**XI - descrição de cargos:** processo de sistematização das informações geradas na análise das atribuições, responsabilidades e complexidade das tarefas do cargo, executadas cotidianamente, e registro dos requisitos de escolaridade, experiência, condições de trabalho, conhecimentos específicos;

**XII - especialidade:** conjunto de atividades, dos integrantes das atribuições dos cargos, que se constitui em uma habilitação ou campo profissional (ou ocupacional) de atuação, definindo as responsabilidades e tarefas que podem ser cometidas ao ocupante do cargo;

**XIII - função de confiança:** ocupação conferida a titular de cargo efetivo para o exercício de encargos de gerência e chefia intermediária, assessoramento administrativo ou assistência direta a postos de direção;

**XIV - gratificação:** vantagem pecuniária que remunera o exercício de função ou trabalho, exercido em local, condições anormais ou em razão da situação excepcional em que a tarefa é executada e um serviço é prestado;

**XV - plano de carreira:** conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados e constituir instrumento de gestão da política de pessoal;

**XVI - remuneração bruta:** total da retribuição mensal, correspondente ao somatório do vencimento e das vantagens pecuniárias de caráter pessoal, funcional, de serviço, devidas em decorrência de lei e regulamentos;

**XVII - remuneração permanente:** total da retribuição mensal, constituída pelo vencimento acrescido das vantagens pecuniárias de caráter pessoal e funcional, pagas de conformidade com leis e regulamentos;

**XVIII - vencimento:** retribuição mensal devida ao servidor pelo exercício do cargo, conforme valores fixados em lei, correspondente à interseção da classe horizontal com a classe hierárquica.

**Art. 46.** As despesas decorrentes desta Lei Complementar correrão à conta de dotações para despesas de pessoal destinadas na Lei Orçamentária Anual para a Secretaria Municipal de Saúde.

**Art. 47.** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a contar de 1º de julho de 2020.

**CAMPO GRANDE-MS,**

**MARCOS MARCELLO TRAD**

**Prefeito Municipal**

## ANEXO I

### PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR n.

#### QUANTITATIVO DOS CARGOS EFETIVOS CRIADOS

Código	Denominação do Cargo	Quantidade
03.01	Enfermeiro	400
03.02	Técnico em Enfermagem	1.200

## ANEXO II

### PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR n.

#### ATRIBUIÇÕES BÁSICAS DOS CARGOS EFETIVOS

Cargo	Atribuições Básica
03.01: Enfermeiro	Organizar, planejar, coordenar, executar e avaliar o processo relativo aos serviços de assistência de enfermagem; planejar, organizar, coordenar e avaliar as atividades técnicas de enfermagem em unidades básicas de saúde, de pronto atendimento ou hospitalar; coordenar os serviços de equipes de trabalho de sua área de atuação, zelando para que os serviços, instalações e recursos estejam disponíveis para atendimento ao cidadão; realizar tarefas específicas da profissão em unidades de saúde da Prefeitura Municipal.



03.02: Técnico em Enfermagem	Orientar e acompanhar os trabalhos de enfermagem em grau auxiliar, e participar do planejamento da assistência de enfermagem, especialmente: executando ações assistenciais de enfermagem, exceto as privativas do Enfermeiro, e participar da orientação e supervisão de trabalhos de enfermagem em grau auxiliar e compor a equipes de saúde.
------------------------------	---

**ANEXO III**

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR n.**

**TABELAS DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS**

TABELA C: VENCIMENTOS DA CARREIRA PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM								
Classe	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>Categoria Funcional: Enfermeiro</b>								
Especial	6.995,12	7.274,91	7.565,94	7.868,54	8.183,30	8.510,62	8.851,05	9.205,10
Primeira	4.996,51	5.196,37	5.404,24	5.620,39	5.845,21	6.079,02	6.322,18	6.575,07
Segunda	3.843,47	3.997,20	4.157,11	4.323,38	4.496,32	4.676,17	4.863,21	5.057,75
Terceira	3.342,15	3.475,83	3.614,88	3.759,46	3.909,84	4.066,23	4.228,88	4.398,04
<b>Categoria Funcional: Técnico em Enfermagem</b>								
Especial	3.375,63	3.510,65	3.651,09	3.797,12	3.949,01	4.106,97	4.271,25	4.442,10
Primeira	2.411,17	2.507,61	2.607,92	2.712,23	2.820,72	2.933,55	3.050,89	3.172,93
Segunda	1.854,74	1.928,93	2.006,09	2.086,33	2.169,79	2.256,58	2.346,84	2.440,71
Terceira	1.612,82	1.677,33	1.744,43	1.814,20	1.886,77	1.962,24	2.040,73	2.122,36

**ANEXO IV**

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR n.**

**CORRELAÇÃO PARA TRANSFORMAÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS**

Cargo Ocupado	Cargo da Transformação	Código
Enfermeiro	Enfermeiro	03.01
Técnico em Enfermagem	Técnico em Enfermagem	03.02
Auxiliar de Enfermagem	Técnico em Enfermagem	03.02



A Câmara dá voz a você. Acesse: [camara.ms.gov.br/reivindicacoes](http://camara.ms.gov.br/reivindicacoes)  
Exerça seu papel de cidadão.  
A Casa de Leis leva seu pedido ao Poder Público.

**#VEM PRA CASA**

[camaracgms](http://camaracgms)
[camaramunicipalcg](http://camaramunicipalcg)
[camara.ms.gov.br](http://camara.ms.gov.br)

**A CÂMARA DE VEREADORES ESTÁ CADA VEZ MAIS PRÓXIMA DE VOCÊ.**

Foram implantados canais interativos para atender a todos, ainda melhor.

Você pode acompanhar diretamente no site do Legislativo Municipal:  
**[www.camara.ms.gov.br](http://www.camara.ms.gov.br)**  
atualizado diariamente.

E, também, assistir às sessões e audiências públicas ao vivo no  
**[facebook.com/camaracgms](https://facebook.com/camaracgms)**

Inscreva-se também em nosso canal para receber notícias  
**[youtube.com/camaramunicipalcg](https://youtube.com/camaramunicipalcg)**

**ACOMPANHE E PARTICIPE, A TODA HORA.**

**OS VEREADORES AO SEU LADO**