

ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO PAULO DO POTENGI

GABINETE DO PREFEITO
LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 003, DE 25 DE JULHO DE 2023

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DOS SERVIDORES EFETIVOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE SÃO PAULO DO POTENGI/RN, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de São Paulo do Potengi/RN:
FAÇO SABER que o Poder Legislativo aprova e EU sancionou a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º- A instituição ou reforma do Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS no âmbito do Sistema Único de Saúde deverá observar os seguintes princípios:

I - da universalidade dos planos de carreiras, estendendo-se por este que os planos deverão abarcar todos os trabalhadores dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Sistema Único de Saúde;

II – da equivalência dos cargos ou empregos, compreendendo está a correspondência deles em todas as esferas de governo, observando-se, nos seus agrupamentos, a complexidade e a formação profissional exigida do seu exercício;

III – do concurso de provas e de provas de títulos, significando este a única forma de acesso a carreira;

IV – da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do trabalhador do SUS pelas diversas esferas do governo, sem perda de direitos ou da possibilidade de desenvolvimento na carreira, entretanto, para isso o servidor tem que exercer o cargo ou função que ocupa na administração municipal, bem como só poderá ser efetivada a mobilidade com a anuência do referido servidor;

V – da flexibilidade, importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e a dinâmica do Sistema Único de Saúde;

VI – da gestão partilhada de carreiras, entendida como garantia da participação dos trabalhadores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do seu respectivo plano de carreiras;

VII – das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VIII – da educação continuada, importando este o atendimento da necessidade permanente da oferta de educação aos trabalhadores do SUS;

IX – da avaliação de desempenho entendido como um processo focado no desenvolvimento profissional e institucional, estabelecido na forma do Anexo IV;

X – do compromisso solidário, compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e trabalhadores em prol da qualidade dos serviços do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços de saúde;

XI - vencimento e a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo emprego ou função pública;

XII - progressão é a mudança do servidor de um nível para outro, na mesma classe;

XIII - cargo é o conjunto de atribuições assemelhadas quanta a natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e no vínculo de trabalho estatutário;

XIV - cargo em extinção são os cargos cujo os titulares não aderiram ao PCCR e cuja extinção coincidirá com o momento de desvinculação do servidor público.

Art. 2º - O Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde Pública de São Paulo do Potengi, instituído pela presente Lei, fixa as diretrizes básicas da política de pessoal do órgão, a estrutura dos cargos que compõe o seu quadro geral de pessoal e os respectivos níveis de remunerações.

Parágrafo Único – O regime jurídico dos Cargos desta Lei é o instituído pela Lei nº 398, de 17 de março de 1998, que regulamenta o Código dos Servidores Públicos do Município de São Paulo do Potengi/RN, as pessoas legalmente investidas em cargo público, observadas as disposições da referida Lei quando estiver em vigência e eficácia.

Art. 3º - Para efeito da aplicação desta Lei, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I - Sistema Único de Saúde (SUS) é o conjunto de ações e serviços de saúde prestados por órgãos e instituições públicas federais, estadual e municipal, da Administração direta e indireta e das fundações mantidas pelo Poder Público. Inclusas neste conceito estão as instituições de controle de qualidade, pesquisa e produção de insumos, medicamentos, sangue, hemoderivados e equipamentos para a saúde;

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

III - Trabalhadores de saúde são todos aqueles que se inserem direta ou indiretamente na atenção à saúde nos estabelecimentos de saúde ou atividades de saúde, podendo deter ou não formação específica para o desempenho de funções atinentes ao setor;

IV - Plano de carreira é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

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

VI - Cargo público é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo estatutário;

VII - Emprego público é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho regido pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943 e art. 39, § 3º, da Constituição Federal;

VIII - Enquadramento é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor em um determinado cargo ou emprego, nível classificação e padrão de vencimento ou de salário, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

IX – Classe é o conjunto de cargos de mesma hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

X - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

XI - Salário é a retribuição pecuniária pelo exercício do desempenho da função, com valor fixado em lei;

XII - Remuneração é o vencimento do cargo ou o salário do emprego, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

XIII - Padrão de vencimento ou de salário é o conjunto formado pela referência numerária e o seu respectivo grau;

XIV – Cessão é o ato autorizativo para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, ou para exercer o cargo ou emprego no qual foi investido, em outro órgão ou instituição dos Poderes da união, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, sem alteração da lotação do órgão de origem;

XV – Órgão cedente é o órgão de origem e lotação do servidor cedido;

XVI – Órgão cessionário é o órgão onde o servidor irá exercer suas atividades;

XVII – Ambiente organizacional é a área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares,

organizadas a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal.

Art. 4º - Para garantir a efetivação das diretrizes estabelecidas nesta Lei, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras unificadas do SUS, os gestores instituirão comissões paritárias de carreiras compostas por representantes de gestores e de trabalhadores da esfera governamental de contratação.

§ 1º - A indicação dos representantes dos trabalhadores deverá incumbir em seus correspondentes âmbitos de atuação, aos trabalhadores integrantes da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS (MNNP – SUS), as Mesas Estaduais de Negociação Permanente do SUS e das Mesas Municipais de Negociação Permanente do SUS, juntamente com os Sindicatos da Categoria.

§ 2º - Não existindo Mesa de Negociação Permanente do SUS, os representantes dos trabalhadores serão indicados pelas entidades sindicais que representem os trabalhadores da esfera governamental de constatação.

§ 3º - A participação dos servidores nas comissões paritárias de carreiras será considerada como um serviço público relevante.

§ 4º - A Comissão Permanente paritária será composta por:

DOS GESTORES

I – 03 (três) representantes da SMS;

II – 01 (um) representante do setor contábil da administração municipal;

III – 01 (um) representante da Assessoria Jurídica da Prefeitura;

IV – 01 (um) representante das Secretarias de Administração e de Finanças;

DOS SERVIDORES

I – 01 (um) representante dos agentes de saúde;

II – 01 (um) representante dos agentes de endemias;

III – 01 (um) representante do nível elementar;

IV – 01 (um) representante do nível médio;

V – 01 (um) representante do nível superior;

VI – 01 (um) representante do sindicato.

Parágrafo Único – Os representantes das Secretarias Municipais serão representados por seus respectivos Secretários Municipais ou por servidores efetivos ou comissionados por ele designado por meio de Portaria.

Art. 5º - Compete a Comissão Permanente Paritária de Carreiras:

I – Propor o anteprojeto de lei do plano de carreiras;

II – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação dos planos de carreiras;

III – Propor as ações para o aperfeiçoamento dos planos de carreiras ou para adequá-los à dinâmica própria do SUS;

IV – Participar das discussões e monitoramento, na data base, sobre os vencimentos tratados no Anexo I Tabela de Enquadramento das Classes, Nível e Remunerações para efetivação desta Lei;

V – Indicar um representante para acompanhar justificativa administrativa interposta junto ao Município, nos casos que tenha servidor público municipal da saúde.

Art. 6º - Os cargos ou empregos estruturantes das carreiras dos trabalhadores do Sistema de Saúde, com competência para atuar nas áreas de auditoria, gestão, atenção à saúde, ensino e pesquisa, fiscalização e regulação, vigilância a saúde, produção, perícia, apoio e infraestrutura, são os seguintes:

I – Auxiliar de Saúde: compreende as categorias profissionais que realizam atividades que exigem, para o seu exercício, nível de escolaridade de ensino fundamental (completo ou incompleto), profissionalizante ou não;

II – Agente Administrativo em Saúde: compreende as categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de ensino médio, profissionalizante ou não;

III – Assistente Técnico em Saúde: compreende as categorias profissionais que exigem, para o seu exercício, nível de ensino médio, profissionalizante;

IV – Especialista em Saúde: compreende as categorias Profissionais que exigem, para seu exercício, nível de escolaridade mínimo correspondente ao nível superior.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS

Art. 7º - As classes são divisões que agrupam, dentro de determinado cargo ou emprego, as atividades com níveis similares de complexidade.

§ 1º - O cargo ou emprego de Auxiliar em Saúde deverá ser estruturado em 1 (uma) única classe, definidas a partir da seguinte exigência, para classe A: ensino fundamental incompleto ou completo.

§ 2º - O cargo ou emprego de Agente Administrativo em Saúde deverá ser estruturado numa única classe, definidas a partir da seguinte exigência, para classe B: ensino médio completo, com qualificação ou não, com experiência profissional fixada pelo plano de carreiras.

§ 3º - O cargo ou emprego de Assistente Técnico em Saúde deverá ser estruturado em 01 (uma) classe, definida a partir da seguinte exigência, para classe C: ensino médio completo, com qualificação técnica profissional do serviço a ser efetuado.

§ 4º - O cargo ou emprego de Especialista em Saúde deverá ser estruturado em uma única classe, subdividida conforme as cargas horárias de 20 horas semanais, 30 horas semanais e 40 horas semanais, definida a partir da seguinte exigência, para classe D: ensino superior completo.

§ 5º - O interstício mínimo para progressão na Classe é de 02 (dois) anos de efetivo exercício funcional no mesmo nível correspondente a carga horária do cargo público.

§ 6º - Para o cálculo do interstício previsto no § 5º deste artigo, não são computados os dias em que os servidores estiverem afastados de suas funções em razão de:

- I - gozo de licença para trato de interesses particulares;
- II - gozo de licença para tratamento de saúde, superior a 120 (cento e vinte) dias;
- III - exercício de mandato eletivo, federal, distrital, estadual ou municipal, exceto para fins de mandato classista;
- IV - exercício de outras funções, distintas das funções do Grupo Ocupacional Saúde Pública.

Art. 8º - O Nível identifica a posição do servidor na escala de vencimento, em função do seu cargo e Classe.

Art. 9º - O ingresso nos cargos do Plano de Carreira faz-se no primeiro nível da respectiva Classe, mediante concurso público.

Art. 10 - A fixação dos valores dos padrões de vencimentos ou salários deverá obedecer aos seguintes critérios:

- I - a diferença percentual entre um padrão de vencimento ou salário e o seguinte será constante em toda a tabela;
- II - a relação entre o primeiro e o último padrão de vencimento ou salário da carreira será fixada visando assegurar a valorização social do trabalho e o fortalecimento das equipes;
- III - composição do conjunto de padrões de vencimentos ou de salários, com observância do seguinte: o primeiro padrão da classe B corresponderá ao primeiro padrão da classe A, acrescido de 6% (seis por cento); o primeiro padrão da classe C corresponderá ao primeiro padrão da classe B, acrescido de 20% (vinte por cento); o primeiro padrão da classe D, de acordo com as cargas horárias de 20 horas semanais, 30 horas semanais e 40 horas semanais, corresponderá aos valores estabelecidos, para cada cargo, no Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO III DA REMUNERAÇÃO

Art. 11 - A remuneração dos integrantes do Plano de Carreiras será composta do vencimento básico correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento da classe ocupado pelo servidor, acrescido dos incentivos previsto nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei.

Parágrafo Único - As categorias profissionais que possuem ou que venham a possuir pisos salariais estaduais e/ou federais, devidamente estabelecidos em lei própria, será garantido o citado piso salarial como vencimento básico do nível do respectivo grupo/classe.

Art. 12 - Além dos vencimentos, das vantagens e benefícios já previstos nesta Lei, as gratificações e adicionais, seguirão os mesmos

princípios do Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais de São Paulo do Potengi/RN.

Parágrafo Único - O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente, assegura aos servidores de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu salário-base.

Art. 13 - A progressão por nível profissional dar-se-á por merecimento, com a realização de avaliação de desempenho, e por antiguidade, de forma que a cada 02 (dois) anos de exercício no cargo, será acrescido de 3% (três por cento) na tabela salarial para os servidores que não possuam pisos salariais estaduais e/ou federais, e para os servidores que possuam pisos salariais estaduais e/ou federais será acrescido de 1% (um por cento) na tabela salarial, correspondendo ao acréscimo máximo de um nível de vencimento.

§ 1º - Caso não ocorra a realização da avaliação de desempenho mencionada no *caput* deste artigo, por omissão da gestão municipal, a progressão não poderá ser prejudicada.

§ 2º - As promoções por antiguidade serão automáticas e efetivadas pelo Departamento de Pessoal.

§ 3º - Para efeito de tempo de serviço, as progressões dos níveis se darão até o nível 18, conforme Anexo I desta Lei.

CAPÍTULO IV DO ENQUADRAMENTO

Art. 14 - O enquadramento previsto nesta Lei constitui direito dos servidores efetivos do quadro de pessoal da Secretaria Municipal da Saúde Pública de São Paulo do Potengi/RN.

Art. 15 - Os enquadramentos dos servidores efetivos obedecerão aos seguintes critérios:

I - Os cargos ou empregos preexistentes, ocupados e vagos serão transpostos de acordo com o ambiente organizacional e a escolaridade dos cargos de que trata os Anexos II e III;

II - Para efeito de hierarquização no cargo será computado o tempo de serviço efetivo prestado ao serviço público, posicionando o servidor no inicial da classe correspondente ao cargo ocupado:

a) A hierarquização por tempo de serviço será sempre efetuada a razão de um nível a cada 02 (dois) anos na forma do Anexo I desta Lei;

b) O tempo de serviço para efeito de hierarquização será computado até o último dia do mês anterior ao mês de vigência da presente Lei.

Parágrafo Único - A hierarquização e o enquadramento serão precedidos do requerimento do servidor e do parecer jurídico para sua implantação, retroagindo seus efeitos a data de sua apresentação, em caso de deferimento.

Art. 16 - Não será considerado como de efetivo exercício no cargo, para efeito de hierarquização, o tempo relativo a:

I - faltas injustificadas;

II - licença para tratar de interesses particulares;

III - afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro sem remuneração;

IV - suspensão disciplinar;

V - prisão decorrente de condenação judicial transitada em julgado.

Art. 17 - Os servidores redistribuídos ou relocados para o quadro de pessoal da Secretaria de Municipal da Saúde Pública de São Paulo do Potengi até a data de publicação desta Lei serão enquadrados de acordo com o disposto no artigo 15 desta Lei.

Art. 18 - A transposição dos aposentados e pensionistas deverá ser realizada considerando-se o cargo ou emprego que o servidor exercia antes da concessão de sua aposentadoria.

Art. 19 - O enquadramento do servidor nos cargos referidos no artigo 6º desta Lei dar-se-á de forma automática, independentemente de opção do respectivo titular, a contar da publicação desta Lei.

CAPÍTULO V DA GESTÃO DO TRABALHO

Art. 20 - Os servidores efetivos da Secretaria Municipal da Saúde Pública de São Paulo do Potengi serão submetidos aos seguintes regimes de trabalho, fixadas por leis que regulamentam a profissão:

I – o regime de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, em jornada de trabalho de 4 (quatro) horas diárias completas, para os ocupantes do cargo Especialista em saúde;

II – o regime de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, em jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias completas, para os ocupantes do cargo Especialista em saúde;

III – o regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, em jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias completas para os demais ocupantes de cargos de que trata o Anexo III desta Lei.

§ 1º - O regime do inciso I poderá de acordo com a conveniência do empregador e com a concordância do servidor, submetê-lo ao regime de 12 horas completas, desde que venha a totalizar a carga horária das 20 horas semanais previstas no inciso I.

§ 2º - O regime do inciso II poderá de acordo com a conveniência do empregador e com a concordância do servidor, submetê-lo ao regime de 12 horas completas, desde que venha a totalizar a carga horária das 30 horas semanais previstas no inciso II.

§ 3º - O regime do inciso III poderá de acordo com a conveniência do empregador e com a concordância do servidor, submetê-lo ao regime de 12 horas completas, desde que venha a totalizar a carga horária das 40 horas semanais previstas no inciso III.

Art. 21 - Fica instituída a jornada de trabalho de 12 (doze) horas diária completa em regime de plantão, para os servidores que desenvolvam suas atividades funcionais em unidades de saúde que funcionam em regime de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas de trabalho.

§ 1º - A jornada de trabalho de 12 (doze) horas diárias completas em regime de plantão implica, no mínimo, um intervalo de 24 (vinte e quatro) horas para uma jornada de trabalho diurna e de 36 (trinta e seis) horas para uma jornada de trabalho noturna.

§ 2º - Em razão da necessidade e demanda do serviço público e com a concordância do servidor, poderá ser instituída a jornada de 24 (vinte e quatro) horas diárias completas em regime de plantão com intervalo de 72 (setenta e duas) horas.

Art. 22 - O máximo de hora trabalhada em regime de plantão será limitado por regime de trabalho dos servidores.

Art. 23 - Fica instituído o plantão eventual, remunerado como serviço extraordinário com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, para atender a situações excepcionais e temporárias, para os servidores que desenvolvam suas atividades funcionais em unidades de saúde que funcionam em regime de 24 (vinte e quatro) horas ininterruptas de trabalho.

§ 1º - Em razão da necessidade e demanda do serviço público e com a concordância do serviço, os profissionais que não estão lotados em unidades de saúde que funcionam em regime de 24 (vinte e quatro) horas poderão fazer parte da escala de Plantão Eventual.

§ 2º - As execuções dos plantões eventuais serão previamente analisadas pelo gestor de recursos humanos a quem compete identificar a situação excepcional e temporária e autorizada pelo Secretário Municipal da Saúde Pública de São Paulo do Potengi com a concordância do Chefe do Executivo, respeitado o limite máximo de 48 (quarenta) horas mensais.

Art. 24 - O servidor poderá ser cedido para outro órgão ou instituição em qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

I – para exercer cargo em comissão ou função de direção, chefia ou assessoramento;

II – para exercer o cargo ou emprego no qual foi investido no órgão ou instituição cedente.

§ 1º - Na hipótese do inciso I, o ônus da remuneração será, preferencialmente, do órgão ou instituição cessionários.

§ 2º - A cessão realizar-se-á mediante ato publicado no Diário Oficial do Estado ou Município pelo titular da Secretaria Municipal da Saúde Pública de São Paulo do Potengi, e será concedida pelo prazo de até 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado por igual período, no interesse do órgão ou da instituição cedente e cessionário.

CAPITULO VI DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE E ENDEMIAS

Art. 25 - Os Agentes Comunitários de Saúde e os Agentes de Combate às Endemias deverão trabalhar em regime de dedicação integral, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 26 - Os cargos de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias são regulamentados no âmbito do Município pela Lei Municipal nº. 502/2007, respeitado o que dispuser na Constituição Federal e na Lei Federal nº. 11.350/2006.

Art. 27 - A remuneração dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias correrão por conta das dotações repassadas pela Ministério da Saúde, consignadas no Orçamento Geral da União, com a complementação do Município.

Art. 28 - No caso dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate a Endemias a título de incentivo serão enquadrados nos termos desta Lei, no que couber, a título de promoção, enquadramento e efeitos salariais, consignados as despesas decorrentes da execução desta Lei correrão por conta do Orçamento Geral do Município.

Art. 29 - No caso dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias, em virtude de terem Piso Salarial previsto em Lei Federal e por sua exigência para ingresso é o nível médio e técnico, conforme Lei nº 13.595, 05 de janeiro de 2018, terão como progressão na tabela salarial o acréscimo de 1% (um por cento), correspondendo ao acréscimo máximo de um nível de vencimento, conforme especificado no artigo 13 desta citada Lei.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 30 - Será assegurada a correção anual dos vencimentos dos servidores regidos por esta Lei, objetivando promover a reposição do seu poderio econômico, tendo como data base o mês de janeiro de cada ano.

Art. 31 - A implantação remuneratória do Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos servidores efetivos da Secretaria Municipal de Saúde Pública de São Paulo do Potengi far-se-á de forma gradativa e nos limites das disponibilidades financeiras e orçamentárias do Município, mediante os percentuais a seguir:

- I - 25% até o dia 30 de julho de 2023;
- II - 25% até o dia 30 de dezembro de 2023;
- III - 25% até o dia 28 de fevereiro de 2024; e
- IV - 25% até o dia 30 de julho de 2024.

Art. 32 - Fica instituída a revisão do Plano a cada 02 (dois) anos, a contar da data da publicação desta Lei, podendo ser antecipada extraordinariamente de acordo com a conveniência das partes, modificação de Lei hierarquicamente superior ou caso fortuito ou força maior.

Art. 33 - A presente Lei deverá ser publicada por meio de extrato no Diário Oficial do Município e/ou no mural em átrio da Sede da Prefeitura Municipal de São Paulo do Potengi e da Câmara Municipal de São Paulo do Potengi que definirá aonde se localizará a integralidade da mesma, podendo inclusive ser aposta no sítio eletrônico do Município.

Art. 34 - Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, revogando, entretanto, as disposições em contrário.

São Paulo do Potengi/RN, 25 de julho de 2023.

EUGÊNIO PACELLI ARAÚJO SOUTO

Prefeito do Município de São Paulo do Potengi/RN

Publicado por:

Adeylton Emersom de Farias Lira

Código Identificador:5312675B

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Estado do Rio Grande do Norte no dia 27/07/2023. Edição 3084

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:
<https://www.diariomunicipal.com.br/femurn/>