



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA XAVANTINA
CONTROLADORIA GERAL

Avenida Expedição Roncador Xingu, n.º 249 – Centro – Nova Xavantina – MT – CEP 78.690-000
Administração 2025/2028

Resposta Técnica ao Requerimento nº 003/2026

Aos Excelentíssimos Senhores Vereadores: Ilza Fabiola Zuffo e Elias Bueno de Souza Câmara Municipal de Nova Xavantina - MT

Assunto: Resposta ao Requerimento nº 003/2026 acerca da adequação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e dos Agentes de Combate às Endemias (ACE).

Em atenção ao Requerimento nº 003/2026, de autoria de Vossas Excelências, aprovado por unanimidade nesta Casa Legislativa, a Controladoria Geral do Município, por meio de suas Secretarias competentes, apresenta as informações solicitadas referentes à estrutura remuneratória dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate às Endemias (ACE), à luz da Emenda Constitucional nº 120/2022 e da Lei Municipal nº 2.470/2022 (Plano de Carreira, Cargos e Subsídios).

Respostas aos Questionamentos

I – Há estudos técnicos, administrativos ou orçamentários em andamento visando à adequação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos ACS e ACE, de modo que o piso nacional da categoria seja adotado como base inicial de cálculo da remuneração?

O Município de Nova Xavantina reafirma seu compromisso com a valorização dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias. Cumpre esclarecer, inicialmente, que o piso nacional de 2 (dois) salários mínimos estabelecido no art. 198, § 9º, da Constituição Federal está sendo rigorosamente respeitado. Nenhum profissional da categoria percebe remuneração inferior a esse patamar.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA XAVANTINA
CONTROLADORIA GERAL

Avenida Expedição Roncador Xingu, n.º 249 – Centro – Nova Xavantina – MT – CEP 78.690-000
Administração 2025/2028

A Administração Municipal, através da Lei Municipal nº 2.470/2022 (PCCS), já implementou significativos avanços na estrutura de carreira desses profissionais. O Anexo LXXXIII do PCCS estabelece um sistema de progressão que permite aos ACS e ACE alcançar remunerações substancialmente superiores ao piso inicial, através de dois mecanismos complementares:

- 1 Progressão Horizontal (Promoção de Classe): Os profissionais podem progredir entre as Classes A, B, C e D, conforme sua qualificação profissional. Essa progressão permite ganhos de até 80% sobre o salário inicial ao longo da carreira, refletindo a especialização e o desenvolvimento funcional do servidor.
- 2 Progressão Vertical (Tempo de Serviço): O sistema contempla 12 (doze) níveis dentro de cada classe, com incrementos de 3% a cada nível. Ao final da carreira (Nível 12), o servidor acumula ganhos de até 33% por tempo de serviço, garantindo a valorização da experiência profissional.

Esses avanços representam um compromisso concreto com a carreira desses profissionais, criando perspectivas reais de crescimento remuneratório e reconhecimento profissional.

II – Em caso positivo, qual o estágio atual desses estudos, o cronograma previsto para eventual implementação e os impactos financeiros estimados?

A Administração Municipal encontra-se em processo contínuo de melhoria da carreira dos ACS e ACE, conforme vem fazendo ao longo dos anos. O estágio atual caracteriza-se por:

- 3 Implementação Consolidada: O PCCS aprovado em 2022 já contempla as estruturas de progressão vertical e horizontal descritas acima, garantindo que os profissionais tenham acesso a ganhos remuneratórios significativos ao longo de suas carreiras.
- 4 Monitoramento Permanente: A Administração realiza, de forma contínua, a avaliação das contas públicas e das possibilidades de ampliação dos benefícios aos servidores, sempre respeitando os limites prudenciais de gastos com pessoal estabelecidos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).
- 5 Melhoria Gradual e Responsável: Conforme o momento oportuno, e mantendo o rigoroso equilíbrio fiscal que caracteriza a gestão municipal, novas melhorias serão implementadas no PCCS. Essa estratégia garante que a valorização dos profissionais não comprometa a sustentabilidade das finanças públicas nem prejudique outras políticas públicas essenciais.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA XAVANTINA
CONTROLADORIA GERAL

Avenida Expedição Roncador Xingu, n.º 249 – Centro – Nova Xavantina – MT – CEP 78.690-000
Administração 2025/2028

O cronograma para futuras ampliações dependerá da evolução da arrecadação municipal, da redução do comprometimento da Receita Corrente Líquida (RCL) com despesas de pessoal, e da manutenção responsável do equilíbrio orçamentário.

III – Em caso negativo, quais os óbices de ordem técnica, jurídica ou orçamentária que impedem, até o momento, a adoção do piso nacional como base remuneratória inicial da carreira?

Ressalva-se que não se trata de óbices que impedem a valorização dos profissionais, mas sim de limitações estruturais de financiamento que exigem gestão responsável e planejamento estratégico. Os principais fatores são:

- 6 Financiamento Federal Limitado: A Emenda Constitucional nº 120/2022 estabelece que o vencimento dos ACS e ACE fica sob responsabilidade da União (Art. 198, § 7º). Contudo, a União repassa aos entes federativos apenas o valor correspondente a 2 (dois) salários mínimos por agente, acrescido de uma parcela complementar que, historicamente, é repassada como complemento. Qualquer valor pago pelo Município acima desses patamares, incluindo as progressões na carreira, recai exclusivamente sobre o tesouro municipal.
- 7 Efeito Cascata e Limites da LRF: A adoção do piso nacional como base inicial de cálculo (Classe A, Nível 1) com reflexo automático em toda a tabela de progressão geraria um "efeito cascata" que elevaria proporcionalmente todos os demais níveis e classes. Embora o PCCS já contemple progressões significativas (até 80% e até 33%), a reestruturação da base inicial comprometeria o limite prudencial de 51,3% das despesas de pessoal estabelecido no Art. 15 do PCCS, colocando o Município em risco de descumprimento da LRF.
- 8 Responsabilidade Fiscal: A gestão municipal prioriza o equilíbrio das contas públicas, garantindo que recursos destinados à valorização dos servidores não prejudiquem investimentos em infraestrutura, educação, saúde e outras políticas públicas essenciais à população.

IV – Existe avaliação quanto à possibilidade de reestruturação das progressões vertical e horizontal, considerando critérios de qualificação profissional, tempo de serviço e desenvolvimento funcional, tendo como referência inicial o piso nacional correspondente a dois salários mínimos, conforme posicionamento jurisprudencial e recomendações dos Tribunais de Contas?

Sim. O Município de Nova Xavantina já implementou essa reestruturação através da Lei Municipal nº 2.470/2022. O PCCS contempla:



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA XAVANTINA
CONTROLADORIA GERAL

Avenida Expedição Roncador Xingu, n.º 249 – Centro – Nova Xavantina – MT – CEP 78.690-000
Administração 2025/2028

- 9 Progressão Vertical Consolidada: O sistema de 12 (doze) níveis por classe, com incrementos de 3% a cada nível, reconhece e valoriza o tempo de serviço dos profissionais. Ao final da carreira, um ACS ou ACE pode acumular ganhos de até 33% apenas pelo tempo de serviço, independentemente de outras promoções.
- 10 Progressão Horizontal Estruturada: As Classes A, B, C e D permitem que profissionais com qualificação profissional, especialização e desenvolvimento funcional alcancem ganhos de até 80% sobre o salário inicial. Essa estrutura está alinhada com as recomendações dos Tribunais de Contas e com o posicionamento jurisprudencial consolidado.
- 11 Critérios Objetivos de Avaliação: O Art. 7º, § 3º do PCCS estabelece que a progressão funcional ocorre a cada 3 (três) anos, mediante aprovação em processo contínuo e específico de avaliação, devidamente regulamentado. Isso garante que a progressão seja baseada em critérios objetivos de desempenho e desenvolvimento profissional.
- 12 Compromisso com Melhoria Contínua: A Administração Municipal mantém o compromisso de continuar aprimorando a carreira desses profissionais, conforme o momento oportuno e as possibilidades orçamentárias permitirem. Essa é uma política de Estado que vem sendo implementada consistentemente ao longo dos anos, sempre respeitando o piso constitucional e a responsabilidade fiscal.

Conclusão

A Controladoria Geral do Município reafirma que:

- O piso constitucional de 2 (dois) salários mínimos está sendo rigorosamente respeitado, sem qualquer exceção ou desvio;
- Significativos avanços já foram implementados no PCCS, permitindo que ACS e ACE alcancem ganhos de até 80% por promoção de classe e até 33% por tempo de serviço;
- O compromisso com a valorização desses profissionais é permanente, e novas melhorias serão implementadas conforme o momento oportuno e as possibilidades orçamentárias permitirem;
- A responsabilidade fiscal é mantida como princípio fundamental, garantindo que a valorização dos servidores não comprometa a sustentabilidade das finanças públicas.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA XAVANTINA
CONTROLADORIA GERAL

Avenida Expedição Roncador Xingu, n.º 249 – Centro – Nova Xavantina – MT – CEP 78.690-000

Administração 2025/2028

A Controladoria Geral coloca-se à disposição desta Casa Legislativa para eventuais esclarecimentos adicionais e para dialogar sobre novas possibilidades de valorização dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias.

Atenciosamente,

Nova Xavantina - MT, 27 de Abril de 2026.

WELTON MAGNONE
OLIVEIRA DOS
SANTOS:62751182100

Assinado digitalmente por WELTON
MAGNONE OLIVEIRA DOS
SANTOS:62751182100
DN: cn=WELTON MAGNONE OLIVEIRA DOS
SANTOS:62751182100, o=BR, ou=ICP-Brasil,
ou=Autoridade Certificadora ALTERNATIVE,
email=weltonx@hotmail.com
Data: 2026.04.27 17:44:26 -03'00'

Welton Magnone Oliveira dos Santos
Controlador Geral do Município