CÂMARA MUNICIPAL DE RIO BRANCO - ACRE

UBIQUE PATRIA MEMOR

Rua 24 de Janeiro, 53 - Bairro 6 de Agosto - Rio Branco/AC - CEP: 69.905-596
Tel. (68) 3302-7200 - www.riobranco.ac.leg.br

Autógrafo nº 26/2022

PROCESSO ADMINISTRATIVO	PROCESSO LEGISLATIVO
NÚMERO: _____/20____	NATUREZA: **Projeto de Lei Complementar nº 17/2022**
DATA: _____/_____/20____	AUTOR: **Executivo Municipal 20/04/2022**
DOCUMENTAÇÃO:	ASSUNTO: **"Altera a Lei nº 1.698, de 04 de abril de 2008, e suas alterações".**
AUTOR:	
ASSUNTO:	

ENCAMINHAMENTO

1º		4º	
	A PROCURADORIA GERAL PARA EMITIR PARECER JURÍDICO EM: 20/04/2022		
	Izabelle Souza Pereira Pontes Diretora Legislativa		
2º		5º	
3º		6º	

PREFEITURA DE
RIO BRANCO

Assessoria Especial para Assuntos Jurídicos
do Gabinete do Prefeito

Câmara Municipal de Rio Branco - Estado do Acre
02
DILEGIS

OFÍCIO/ASSEJUR/GABPRE/Nº 601 /2022

Rio Branco - AC, 19 de abril de 2022.

À Sua Excelência o Senhor
Manoel José Nogueira Lima
Presidente da Câmara Municipal de Rio Branco

PROTOCOLO GERAL
Processo / CMRB Nº 11.876
Em: 20/04/22

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei

Excelentíssimo Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente, encaminhamos a Vossa Excelência, Mensagem Governamental nº 12/2022, Declaração de Adequação de Despesa, Análise de Impacto Orçamentário-Financeiro – AIOF/nº 002/2022, e os Projetos de Lei Complementar:

1- Lei Complementar Municipal nº 31 de 14 de dezembro de 2017, que institui o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos servidores ocupantes dos cargos de Engenheiro, Geógrafo, Arquiteto, Agrônomo, Tecnólogo, Médico Veterinário, Técnico Agrícola, Técnico de Segurança do Trabalho, Técnico em Edificação e Técnico em Agropecuária do Município de Rio Branco;

2- Altera a Lei Complementar nº 33, de 14 de dezembro de 2017;

3- Altera a Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017, alterada pela Lei Complementar nº 51, de 27 de setembro de 2018, Lei Complementar nº 71, de 30 de setembro de 2019 e Lei Complementar nº 85, de 23 de março de 2020;

4- Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Saúde Pública do Município de Rio Branco;

5- Altera a Lei nº 2.119, de 21 de julho de 2015 e suas alterações;

20/04/22
13:15

Rua Rui Barbosa, 285 - Centro
Rio Branco - AC - CEP 69.900-120
Tel.: +55 (68) 3212-7009 / Email: juridico.riobrancoac@gmail.com

Câmara Municipal de Rio Branco
03
DILEGIS
Estado do Acre

6- A Lei Complementar Municipal nº 36, de 19 de dezembro de 2017, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR dos Servidores da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco;

7- Altera a Lei nº 1.698, de 04 de abril de 2008, e suas alterações;

8- Altera a Lei Municipal nº 2.150, de 09 de dezembro de 2015;

9- Concede reajuste no vencimento-base dos servidores ocupantes do cargo de Auditor Municipal de Controle Interno;

10- Concede reajuste no vencimento-base dos servidores ocupantes do cargo de Procurador do Município;

Ressaltamos que os projetos de leis acima apresentados são de suma importância, haja vista que tratam de reajuste remuneratório, para todas carreiras da Administração Direta e Indireta.

Por essas razões, e por se tratar de matéria de grande relevo social, submetemos o presente Projeto de Lei para apreciação dos senhores Vereadores com a certeza de que Vossas Senhorias terão condições de analisar a importância desta iniciativa.

Assim encaminhamos para apreciação e votação dessa Colenda Casa Legislativa, **em caráter de urgência urgentíssima**, conforme o disposto no artigo 39 da Lei Orgânica Municipal – LOM.

Votos de elevada estima e consideração,

Tião Bocalom

Tião Bocalom
Prefeito de Rio Branco

ESTADO DO ACRE
PREFEITURA DE RIO BRANCO

Câmara Municipal de Rio Branco - Est. do Acre - 04 DILEGIS

MENSAGEM GOVERNAMENTAL Nº 12/2022

Senhor Presidente,

Senhoras Vereadoras,

Senhores Vereadores:

Inicialmente, convém destacar que todos os Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração foram elaborados coletivamente, com a participação de servidores e gestores municipais. Foi uma construção de fundamental importância trazendo um novo olhar, considerando o desenvolvimento pessoal como estratégia de valorização do trabalho e do servidor.

Nesse contexto, reconhecendo o servidor como parte essencial da gestão pública e como sujeito autônomo e protagonista do seu processo de trabalho, entendendo que gestão de pessoas se faz com as pessoas e não para as pessoas, sendo uma atuação transversal, que perpassa todos os setores e que se complementam na promoção do desenvolvimento do servidor na carreira pública.

Temos a honra de submeter a elevada consideração de Vossas Excelências, o Projeto de Lei que objetiva alterar:

1- Lei Complementar Municipal nº 31, de 14 de dezembro de 2017, que institui o Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos servidores ocupantes dos cargos de Engenheiro, Geógrafo, Arquiteto, Agrônomo, Tecnólogo, Médico Veterinário, Técnico Agrícola, Técnico de Segurança do Trabalho, Técnico em Edificação e Técnico em Agropecuária do Município de Rio Branco;

Inicialmente, cite-se que o cargo de Técnico de Controle de Meio Ambiente, atualmente pertencente ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR dos Servidores da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco, Lei Complementar Municipal nº 36/2017, foi inserido na LCM nº 31/2017, haja vista que

Câmara Municipal de Rio Branco
05
DILEGIS

suas atribuições típicas, bem como exigência para ingresso (inscrição no Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia – CREA) possuem maior afinidade com os cargos deste PCCR, alterando, ainda, a sua nomenclatura para Técnico Ambiental.

A alteração versa, em suma, sobre a elevação dos vencimentos da categoria, haja vista que o reajuste remuneratório é uma política de gestão que contemplará todas as carreiras da Administração Direta e Indireta, sempre em observância à Lei de Responsabilidade Fiscal.

Nesse sentido, vale dizer que a diretriz adotada pela atual gestão foi fortalecer o vencimento-base, de modo que as outras verbas que nele incidem serão consequentemente impactadas pelo reajuste, a exemplo do adicional de titulação, formação, sexta parte, insalubridade, dentre outras.

Oportuno destacar que foi deliberado conjuntamente com a categoria que está na regência da referida Lei Complementar, a simplificação na movimentação na carreira, com a manutenção tão somente da progressão, que é automática, com o consequente acréscimo pecuniário no vencimento-base. A promoção, até então prevista como forma de movimentação vertical, foi retirada, uma vez que, por imposição legal, deveria ser feita a pedido do servidor, fato que, recorrentemente, passava despercebido pelos titulares do cargo público, implicando em perda remuneratória.

A referida propositura representará o fim do pagamento da complementação de salário mínimo, uma vez que, atualmente, o menor vencimento do município é no valor de R$ 969,00 (novecentos e sessenta e nove reais), que será majorado para R$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais), destacando, mais uma vez, que outras verbas passarão a incidir nesse novo valor, o que refletirá no efetivo incremento na remuneração dos servidores.

Assim, o encaminhamento da presente proposta consubstancia-se na perspectiva de valorização do funcionalismo público municipal, com ênfase na melhor distribuição de renda e na recuperação do poder aquisitivo, gerando, como consequência, o crescimento da economia de nosso município.

Câmara Municipal de Rio Branco
Est. do Acre
06
DILEGIS

2- Altera a Lei Complementar nº 33, de 14 de dezembro de 2017:

A alteração versa, em suma, sobre a elevação dos vencimentos da categoria, haja vista que o reajuste remuneratório é uma política de gestão que contemplará todas as carreiras da Administração Direta e Indireta, sempre em observância à Lei de Responsabilidade Fiscal.

Nesse sentido, vale dizer que a diretriz adotada pela atual gestão foi fortalecer o vencimento-base, de modo que as outras verbas que nele incidem serão consequentemente impactadas pelo reajuste, a exemplo do adicional de titulação, formação, sexta parte, insalubridade, dentre outras.

Oportuno destacar que foi deliberado conjuntamente com a categoria que está na regência da referida Lei Complementar, a simplificação na movimentação na carreira, com a manutenção tão somente da progressão, que é automática, com o consequente acréscimo pecuniário no vencimento-base. A promoção, até então prevista como forma de movimentação vertical, foi retirada, uma vez que, por imposição legal, deveria ser feita a pedido do servidor, fato que, recorrentemente, passava despercebido pelos titulares do cargo público, implicando em perda remuneratória.

Assim, o encaminhamento da presente proposta consubstancia-se na perspectiva de valorização do funcionalismo público municipal, com ênfase na melhor distribuição de renda e na recuperação do poder aquisitivo, gerando, como consequência, o crescimento da economia de nosso município.

3- Altera a Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017, alterada pela Lei Complementar nº 51, de 27 de setembro de 2018, Lei Complementar nº 71, de 30 de setembro de 2019 e Lei Complementar nº 85, de 23 de março de 2020"

A alteração versa, em suma, sobre a elevação dos vencimentos da categoria, haja vista que o reajuste remuneratório é uma política de gestão que contemplará todas as carreiras da Administração Direta e Indireta, sempre em observância à Lei de Responsabilidade Fiscal.

Câmara Municipal de Rio Branco
07
DILEGIS

Nesse sentido, vale dizer que a diretriz adotada pela atual gestão foi fortalecer o vencimento-base, de modo que as outras verbas que nele incidem serão consequentemente impactadas pelo reajuste, a exemplo do adicional de titulação, formação, sexta parte, insalubridade, dentre outras.

Importante destacar, ainda, o pagamento do piso nacional aos professores, referente ao exercício de 2022.

A referida propositura representará o fim do pagamento da complementação de salário mínimo, uma vez que, atualmente, o menor vencimento do município é no valor de R$ 969,00 (novecentos e sessenta e nove reais), que será majorado para R$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais), destacando, mais uma vez, que outras verbas passarão a incidir nesse novo valor, o que refletirá no efetivo incremento na remuneração dos servidores.

Assim, o encaminhamento da presente proposta consubstancia-se na perspectiva de valorização do funcionalismo público municipal, com ênfase na melhor distribuição de renda e na recuperação do poder aquisitivo, gerando, como consequência, o crescimento da economia de nosso município.

4- Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Saúde Pública do Município de Rio Branco.

Decidiu-se pela edição de nova Lei Complementar, para melhor compreensão, visto que modificar o texto vigente fatalmente dificultaria a compreensão e aplicação da norma. Após estudos de impacto e negociação com sindicatos da saúde a fim de atender os servidores de maneira equitativa e qualitativa, resultou em diversas alterações, a exemplo da separação dos grupos ocupacionais, um dos pedidos das categorias, bem como mudanças e criação de novo anexos.

Dentre as inovações do PCCR **pela atual gestão foi fortalecer o vencimento-base, de modo que as outras verbas que nele incidem serão consequentemente impactadas pelo reajuste, a exemplo do adicional de titulação, formação, sexta parte, insalubridade, dentre outras.**

Outra medida de suma importância foi a correção da distorção, até então existente, onde o vencimento-base que era o mesmo para todos os servidores

da saúde, independente da carga horária, sendo a diferenciação da jornada de trabalho remunerada por gratificações (as quais nem sempre eram garantidas no momento da aposentadoria), ou seja, o servidor de 20h, 30h ou 40h recebiam o mesmo vencimento-base, o que denota verdadeira desproporcionalidade.

A referida propositura representará, ainda, o fim do pagamento da complementação de salário mínimo, uma vez que, atualmente, o menor vencimento do município é no valor de R$ 969,00 (novecentos e sessenta e nove reais), que será majorado para R$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais), destacando, mais uma vez, que outras verbas passarão a incidir nesse novo valor, o que refletirá no efetivo incremento na remuneração dos servidores.

Assim, o encaminhamento da presente proposta consubstancia-se na perspectiva de valorização do servidor público municipal, com ênfase na melhor distribuição de renda e na recuperação do poder aquisitivo, refletindo também no crescimento da economia de nosso município.

5- Altera a Lei nº 2.119, de 21 de julho de 2015, e suas alterações:

Este Projeto de Lei que objetiva alterar a 2.119, de 21 de julho de 2015, que institui Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR dos servidores públicos da Superintendência Municipal de Transportes e Trânsito de Rio Branco - RBTRANS.

A alteração versa, em suma, sobre a elevação dos vencimentos da categoria, haja vista que o reajuste remuneratório é uma política de gestão que contemplará todas as carreiras da Administração Direta e Indireta, sempre em observância à Lei de Responsabilidade Fiscal.

6- A Lei Complementar Municipal nº 36, de 19 de dezembro de 2017, que institui o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração - PCCR dos Servidores da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco.

Este Plano contempla todos os servidores da Administração Direta que não estão na regência de leis específicas, portanto, trata-se de PCCR residual.

Câmara Municipal de Rio Branco
09
DILEGIS

Os servidores integram o quadro de pessoal da Administração Direta, de modo que são lotados seguindo a necessidade da Administração Pública. Assim, encontram-se em todos os órgãos da estrutura administrativa.

A alteração versa, em suma, sobre a elevação dos vencimentos da categoria, haja vista que o reajuste remuneratório é uma política de gestão que contemplará todas as carreiras da Administração Direta e Indireta, sempre em observância à Lei de Responsabilidade Fiscal.

Nesse sentido, vale dizer que a diretriz adotada pela **atual gestão foi fortalecer o vencimento-base, de modo que as outras verbas que nele incidem serão consequentemente impactadas pelo reajuste, a exemplo do adicional de titulação, formação, sexta parte, insalubridade, dentre outras.**

Oportuno destacar que foi deliberado conjuntamente com a categoria que está na regência da referida Lei Complementar a simplificação na movimentação na carreira, com a manutenção tão somente da progressão, que é automática, com o consequente acréscimo pecuniário no vencimento-base. A promoção, até então prevista como forma de movimentação vertical, foi retirada, uma vez que, por imposição legal, deveria ser feita a pedido do servidor, fato que, recorrentemente, passava despercebido pelos titulares do cargo público, implicando em perda remuneratória.

A referida propositura representará **o fim do pagamento da complementação de salário mínimo, uma vez que, atualmente, o menor vencimento do município é no valor de R$ 969,00 (novecentos e sessenta e nove reais), que será majorado para R$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais),** destacando, mais uma vez, que outras verbas passarão a incidir nesse novo valor, o que refletirá no efetivo incremento na remuneração dos servidores.

No que pertine a revogação da gratificação prevista na alínea "i" do inciso, I, do artigo 15 da LC 36/2017 – gratificação de atividade de contador, que era paga ao servidor no cargo de contador no percentual de 150%, calculado sobre o vencimento base na referência em que se encontra o servidor, contudo com a ampliação significativa do vencimento base do cargo de contador, com o atual PL, se faz

Câmara Municipal de Rio Branco
Estado do Acre
10
DILEGIS

necessária a revogação da referida gratificação, destacando-se ainda que o recebimento da atual gratificação não exigia que o servidor no cargo de contador, laborasse em jornada de 40h, nem tampouco tivesse exclusividade no mister para o município.

As gratificações criadas com o presente PL, visam garantir um valor único para o servidor no cargo de contador, independente da sua referência na carreira, para prestar o seu mister de maneira exclusiva e no cumprimento de uma jornada de 40 horas, contudo para não violar direito adquirido, visto que os atuais servidores haviam prestado o certamente para uma jornada de 30h, a gratificação de dedicação exclusiva, será uma faculdade do servidor, todavia ao optar por seu recebimento passará a receber o valor para o cumprimento de um jornada de 40h, com exclusividade para a municipalidade, sendo-lhe vedado o acumulo com qualquer outra gratificação, excetuando-se a gratificação natalina e de sexta-parte.

De igual forma, entendendo a administração pública que os atuais servidores não são obrigados a aderir ao recebimento da Gratificação de Dedicação Exclusiva, porém se houver a necessidade eventual e temporária, por determinação do secretário da pasta ao qual é lotado, poderá ser designado para a realização de determinada atividade relacionada a sua área de conhecimento, com a paga de gratificação assessoria que poderá ser acumulada com a mesma gratificação, não podendo exceder a 03 (três).

A sistemática de gratificação é necessária para o funcionamento dos vários setores da municipalidade, onde é imprescindível a presença do contador, sem, contudo, deixar ao largo o direito do servidor que já tinha garantido uma jornada de trabalho 30h, sendo facultado o recebimento da gratificação de dedicação exclusiva, para uma jornada de 40h, além da exclusividade do mister para o município, contudo ao não optar, pelo recebimento da GDE, não poderá se furtar de suas atribuições, contudo, como dito alhures, a administração poderá gratificar o contador pelo caráter sazonal dos trabalhos assessórios.

Quanto à gratificação de Análise de Conformidade, esta será destinada aos servidores que realizarão auditoria na folha de pagamento de pessoal do

Câmara Municipal de Rio Branco
Est. do Acre
DILEGIS

Ante ao exposto, espero e confio que esta proposição seja aprovada pela unanimidade dos membros dessa Ilustre Câmara Municipal, ao tempo que reitero a Vossa Excelência e seus nobres pares, os meus protestos de admiração e apreço.

Atenciosamente,

Rio Branco-AC, 19 de abril de 2022.

Tião Bocalom
Prefeito de Rio Branco

Câmara Municipal de Rio Branco
Est. do Acre
12
DILEGIS

Assim, para melhor entendimento, apresenta-se o demonstrativo dos impactos resumido, com a indicação dos percentuais, observando-se os gastos com despesa de pessoal, previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal:

ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
SECRETARIA MUNICIPAL DE PLANEJAMENTO

Estudo de Impacto Feito	2022		2023		2024
Reforma Administrativa - LC Municipal Nº 1.959/2013	15.595.528,45		-		-
Proposta de Alteração da Reforma - Cargos Militar	186.300,00		269.100,00		-
Concurso Simplificado SASDH	2.835.918,91		1.772.449,32		-
Chamamento do Concurso 2019 - SEME	3.314.114,51		-		-
Total	**21.931.861,87**		**2.041.549,32**		**-**

PCCR	2022	% RCL	2023	% RCL	2024	% RCL
Secretaria Municipal de Educação - SEME	35.348.132,70	41,41%	8.865.094,99	40,42%	19.303.238,89	40,18%
Sec Munic de Infraestrutura e Mobilidade Urbana – SEINFRA	11.624.008,03	39,39%	489.306,60	37,81%	-	36,18%
Procuradoria Geral do Municipio - PGM	3.099.207,66	38,67%	369.178,16	37,11%	-	35,51%
Controladoria Geral do Municipio - CGM	252.028,91	38,43%	23.907,64	36,85%	-	35,26%
Secretaria Municipal de Saúde - SEMSA	36.770.171,42	41,53%	7.231.233,02	40,40%	-	38,66%
Sec Munic de Assistência Social e Direitos Humanos – SASDH	939.897,70	38,48%	-	36,91%	-	35,32%
Sec Munic de Planejamento – SEPLAN	939.897,70	38,48%	-	36,91%	-	35,32%
Sec Munic de Finanças – SEFIN	5.281.093,65	38,85%	4.035.423,10	37,59%	-	35,97%
Sec Munic de Gestão Administração e Tecnologia da Informação - SDTI	1.323.650,67	38,52%	-	36,94%	-	35,35%
Sec Munic de Gestão Administrativa – SMGA	4.674.255,82	38,80%	-	37,21%	-	35,61%
Sec Munic de Cuidados com a Cidade – SCCI	348.315,03	38,43%	-	36,86%	-	35,27%
Conselhos Tutelar	295.971,59	38,43%	-	36,85%	-	35,27%
Fundação de cultura, Esporte e Lazer Garibald Brasil - FGB	939.897,70	38,48%	-	36,91%	-	35,32%
Serviço e Água e Esgoto de Rio Branco - SAERB	2.276.138,27	38,60%	-	37,01%	-	35,42%
Superintendência Municipal de Transporte e Trânsito - RBTRANS	1.976.792,69	38,57%	-	36,99%	-	35,40%
Empresa Municipal de Urbanização de Rio Branco - EMURB	1.216.014,24	38,51%	-	36,93%	-	35,34%
Total	**107.305.473,78**	**47,54%**	**21.014.143,51**	**47,25%**	**19.303.238,89**	**46,72%**

Total Geral	**129.237.335,65**	**47,54%**	**23.055.692,83**	**47,25%**	**19.303.238,89**	**46,72%**

Receita Corrente Liquida - RCL	**1.175.219.057,05**	**1.231.041.962,26**	**1.286.438.850,56**
Despesa Com Pessoal do Exercicio de 2021	429.410.722,46		

Câmara Municipal de Rio Branco
Estado do Acre
13
DILEGIS

município. A referida gratificação é necessária, visto a necessidade de análise de conformidade, legal e financeiras da folha de pagamento, o que normalmente é realizado com auditorias externas, através de empresas terceirizadas, que faz uma única intervenção, situação que não se mostra efetiva ao longo a médio e prazo, assim o acompanhamento mensal da sistemática da folha de pagamento para análise de sua conformidade relativo ao que é recebido pelo servidores e o que efetivamente é previsto na legislação é medida necessária, para a boa gestão financeira e de pessoal, uma vez que a comissão irá analisar todos os meses 10% (dez por cento) do total de servidores, e ao final de 10 (dez) meses teremos todos os servidores analisados, situação que será realizada anualmente, com a emissão de relatórios para as correções necessárias.

Destacamos ainda que embora o município conte com a controladoria interna, este órgão apenas possui 02 (dois) servidores o que certamente inviabiliza qualquer análise detalhada na folha de pagamento como se pretende a atual gestão, com uma varredura anual em toda a remuneração dos servidores, incluindo-se, por exemplo, o correto recebimento de gratificações, percentual de descontos, se a maior ou a menor e a relação com os assentamentos funcionais, que traz influência na retenção do imposto de renda.

Assim a sistemática apresentada mostra-se eficaz e econômica para a municipalidade, uma vez que não será necessária a contratação de empresa terceirizada para este fim e a conformidade da folha poderá ser realizada mensalmente, o que proporcionará o correto emprego dos recursos públicos no pagamento de pessoal.

7- Altera a Lei nº 1.698, de 04 de abril de 2008, e suas alterações:

Este Projeto de Lei que objetiva alterar a Lei Municipal nº 1.698, de 04 de abril de 2008, que institui o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores do Serviço de Água e Esgoto de Rio Branco- SAERB.

A alteração versa sobre a elevação dos vencimentos das categorias de nível fundamental, médio e médio técnico, haja vista que o reajuste remuneratório é

Câmara Municipal de Rio Branco
14
DILEGIS

uma política de gestão que contemplará todas as carreiras da Administração Direta e Indireta, sempre em observância à Lei de Responsabilidade Fiscal.

8- Altera a Lei Municipal nº 2.150, de 09 de dezembro de 2015.

O referido projeto de lei visa estabelecer reajuste na remuneração dos Conselheiros Tutelares do Município de Rio Branco, objetivando atualizar os valores recebidos, como forma de proteção da condição socioeconômica do trabalhador e a melhoria de suas condições laborais e de vida.

O Conselho Tutelar é um órgão autônomo e permanente que tem a competência de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente, assim como dispõe o Estatuto da Criança e do Adolescente, na qual seus conselheiros, são escolhidos pela comunidade para exercerem seus mandatos.

O reajuste na remuneração percebida pelo Conselheiro Tutelar de Rio Branco, nada mais é que um reconhecimento pelo incessante trabalho realizado em prol da defesa dos direitos das crianças e adolescente.

Dessa forma, não constitui exagero atualizar a remuneração percebida pelos Conselheiros Tutelares de nossa cidade com um valor justo, digno, legal, moral e compatível com o volume de trabalho realizado, já que a função que desempenham com tanto zelo e responsabilidade merece o devido respeito e atenção, considerando que o último reajuste foi concedido há mais de quatro anos, estando a antiga remuneração em defasagem.

9- Concede reajuste no vencimento-base dos servidores ocupantes do cargo de Auditor Municipal de Controle Interno:

O mencionado reajuste corresponde ao aumento no valor do vencimento-base do cargo de Auditor Municipal de Controle Interno, com intento de valorização da carreira, porquanto a última concessão se deu em 2015, por meio da Lei Municipal nº 2.154.

É indiscutível a importância dos mecanismos de fiscalização interna nos municípios. São estes mecanismos que apontam erros, inconsistências e também servem como aliados no combate à corrupção.

Câmara Municipal de Rio Branco
Estado do Acre
15
DILEGIS

Além de ser uma ferramenta induzida pela Carta Magna, as Controladorias e Controles Internos, no aspecto municipal, apoiam na atuação corretiva e, principalmente, na prevenção de crimes.

A presente proposição, que autoriza o Poder Executivo a conceder reajuste em 12% no vencimento-base dos servidores ocupantes do cargo de Auditor Municipal de Controle Interno, está em sintonia com as disposições contidas no art. 37, X, da Constituição Federal, bem como atende as disponibilidades orçamentárias e às limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

10- Concede reajuste no vencimento-base dos servidores ocupantes do cargo de Procurador do Município.

O mencionado reajuste corresponde ao aumento no valor do vencimento-base dos servidores ocupantes do cargo de Procurador do Município com intento de valorização da carreira. Neste ponto, importante sobrelevar que, em 2022, completam 10 (dez) anos sem concessão de reajuste.

É indiscutível a importância da Procuradoria Geral do Município, responsável pela defesa judicial e extrajudicial do Município, em defesa de seus interesses, do patrimônio e da Fazenda Pública, pela consultoria jurídica dos órgãos executivos ou ainda pela inscrição e cobrança da dívida ativa municipal.

A presente proposição, que concede reajuste em 12% no vencimento-base dos servidores ocupantes do cargo de Procurador do Município, está em sintonia com as disposições contidas no art. 37, X, da Constituição Federal, bem como atende as disponibilidades orçamentárias e às limitações impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Estes, Senhores (as) Vereadores (as), são os argumentos que justificam o encaminhamento destes Projetos de Leis Complementares, de extrema relevância para o nosso Município, e que ora submetemos à elevada consideração de Vossas Excelências.

Encaminhamos, ainda, a **Análise de Impacto Orçamentário-Financeiro – AIOF/nº 002/2022** (anexo), que contempla todos os projetos acima citados, expedido pela Secretaria Municipal de Planejamento e Secretaria Municipal de Finanças, no qual foi realizado o estudo por órgão e entidade.

Câmara Municipal de Rio Branco
Estado do Acre
16
DILEGIS

ANÁLISE DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO – AIOF/Nº 002/2022

Assunto: O presente documento dispõe sobre a análise de impacto orçamentário-financeiro quanto aos projetos de lei que tratam dos **PLANOS DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO.**

1. INTRODUÇÃO

Trata-se o presente parecer acerca da viabilidade orçamentária e financeira para alteração, à luz das leis vigentes, de todos os planos e cargos, carreira e remuneração dos servidores efetivos do Município de Rio Branco.

A princípio, pontua-se que na projeção do total da despesa com pessoal para o ano de 2022, já estão incluídos: a reforma administrativa, com fulcro na Lei Complementar Nº 132 de 25 de janeiro de 2022; o concurso simplificado da Secretaria de Assistência Social e Direitos Humanos - SASDH; as nomeações dos professores e nutricionistas, do concurso da Secretaria Municipal de Educação – SEME, conforme Decreto nº 533 de 28 de março de 2022; e, por fim, a revisão dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração de todas as categorias, bem como os concursos públicos a serem realizados.

Destaca-se, em sequência, que a despesa pública deve ser precedida de autorização legislativa, por meio do Orçamento. Assim sendo, a Constituição Federal vedou a realização de despesas ou a assunção de obrigações diretas que excedam os créditos orçamentários ou adicionais. Na mesma linha, a Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF estabeleceu condições para a geração de despesa, a saber, o ato que cria despesa deverá ser acompanhado de estimativa do impacto orçamentário-financeiro e de declaração do ordenador de despesa de que tem adequação com a LOA e compatibilidade com o Plano Plurianual e a Lei de Diretrizes Orçamentárias, sem o que, tal geração de despesa ou assunção de obrigação é considerada não autorizada, irregular e lesiva ao

Câmara Municipal de Rio Branco
17
DILEGIS
Estado do Acre

patrimônio público, conforme os artigos 16 de 17 da Lei Complementar nº 101/2000.

Revelando-se como norma que veicula elevação de despesa obrigatória de caráter continuado e obrigação legal, cuja execução supera dois exercícios, faz-se necessário analisar se o projeto se alinha com o disposto no art. 17, da Lei de Responsabilidade Fiscal, que preceitua:

> Art. 17. Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.
> § 1º Os atos que criarem **ou aumentarem despesa de que trata o *caput* deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso I do art. 16 e demonstrar a origem dos recursos para seu custeio.**
> § 2º Para efeito do atendimento do § 1º, o ato será acompanhado de comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais previstas no anexo referido no § 1º do art. 4º, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa.
> § 3º Para efeito do § 2º, considera-se aumento permanente de receita o proveniente da elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição.
> § 4º A comprovação referida no § 2º, apresentada pelo proponente, conterá as premissas e metodologia de cálculo utilizadas, sem prejuízo do exame de compatibilidade da despesa com as demais normas do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias.
> § 5º A despesa de que trata este artigo não será executada antes da implementação das medidas referidas no § 2º, as quais integrarão o instrumento que a criar ou aumentar.
> § 6º O disposto no § 1º não se aplica às despesas destinadas ao serviço da dívida nem ao reajustamento de remuneração de pessoal de que trata o inciso X do art. 37 da Constituição.
> § 7º Considera-se aumento de despesa a prorrogação daquela criada por prazo determinado.

A seguir serão apresentados, resumidamente, os itens exigidos pela LRF para a assunção de despesas de caráter continuado, como a proposta no presente PLC.

2. ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

O Município de Rio Branco tem mantido o equilíbrio em relação aos gastos com pessoal, conforme expõe o Demonstrativo de Despesa com Pessoal – DDP, constante no Relatório de Gestão Fiscal do 3º Quadrimestre de 2021,

Câmara Municipal de Rio Branco - Estado do Acre
18
DILEGIS

disponível no portal CGM[1]. A despesa total com pessoal do Município de Rio Branco até o mês de dezembro de 2021, registrou um montante de R$ 429.410.722,46 (quatrocentos e vinte e nove milhões, quatrocentos e dez mil, setecentos e vinte e dois reais e quarenta e seis centavos), o que representa 40,39% sobre a Receita Corrente Líquida do Município - RCL, que é de R$ 1.063.161.803,01 (um bilhão, sessenta e três milhões, cento e sessenta e um mil, oitocentos e três reais e um centavo). Não obstante, o percentual é bem abaixo do limite prudencial que é R$ 545.402.004,94 (quinhentos e quarenta e cinco milhões, quatrocentos e dois mil, quatro reais e noventa e quatro centavos), o que representa 51,30%, definido no art. 22, parágrafo único, da LRF, bem como do limite máximo de R$ 574.107.373,63 (quinhentos e setenta e quatro milhões, cento e sete mil, trezentos e setenta e três reais e sessenta e três centavos) representando em pontos percentuais 54%, consoante ao art. 20, I, II e III, da LRF.

Segue abaixo a tabela 01, que indica o impacto para 2022 e os dois anos subsequentes, em conformidade com os artigos 16 e 17, da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Tabela 01 - Impacto do reajuste proposto na Receita Corrente Liquida - RCL e Despesa Total com Pessoal – DTP

Exercício	RCL	Desp Pessoal	Estimativa de Aumento	%
2021	1.063.161.803,01	429.410.722,46		40,39%
2022	1.175.219.057,05	558.648.058,11	129.237.335,65	47,54%
2023	1.231.041.962,26	581.703.750,94	23.055.692,83	47,25%
2024	1.286.438.850,56	601.006.989,83	19.303.238,89	46,72%

Fonte: Prefeitura de Rio Branco, elaboração pela Diretoria do Orçamento Municipal /SEPLAN 2022

Além das projeções da Despesa Total com Pessoal – DTP e da Receita Corrente Líquida – RCL, a tabela 01 reflete o impacto no percentual da DTP em relação a RCL projetada para os períodos de 2022, 2023 e 2024. O percentual

[1] Relatório de Gestão Fiscal – RGF –Portal da Prefeitura de Rio Branco http://portalcgm.riobranco.ac.gov.br/portal/wp-content/uploads/2010/05/RGF-3%C2%BAQUAD-2021-ANEXO-1.pdf

Câmara Municipal de Rio Branco
Estado do Acre
19
DILEGIS

utilizado é de 10,54% para correção de 2022, com base no índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA, em relação aos últimos 12 (doze) meses, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatistica – IBGE, em fevereiro de 2022. Entretanto, para os anos de 2023 e 2024, o percentual do IPCA projetado com limite superior é de, respectivamente, 4,75% e 4,50%, com arrimo nos dados do Banco Central do Brasil – BCB.

Ainda, de acordo com a tabela 01, conota-se que o impacto do reajuste proposto na receita corrente líquida e a despesa total com pessoal em 2021 teve o percentual de 40,39%. Já no ano de 2022, levando-se em consideração o total da despesa com pessoal de 2021 somado ao reajuste do PCCR chega-se ao percentual de 47,54%. Por último, a projeção para os anos de 2023 e 2024 é de 47,25%, 46,72%, respectivamente.

Ademais, realça-se que o corrente projeto cria Despesa Obrigatória de Caráter Continuado (DOCC), diante disso, o art. 17, §2º, da LRF, estabelece que a despesa criada ou aumentada não deve afetar as metas de resultados fiscais, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa. Nesse sentido, a Lei Complementar nº 112 de 29 de julho de 2021 (LDO), previu sobre a estimativa da receita primária, despesa primária, resultado primário e resultado nominal dos anos 2022, 2023 e 2024, conforme Anexo de Metas Fiscais (AMF)[2], e em concordância com o disposto no art. 4º, §1º, da LRF. Assim, os novos reajustes de salário cumprem o dispositivo legal do art. 17, §2º, da LRF.

Outrossim, o art. 21, I, "b", da LRF expressa que é nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda ao limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo.

[2] http://portalcgm.riobranco.ac.gov.br/portal/wp-content/uploads/2010/05/LEI-COMPLEMENTAR-N%C2%B0112-DE-29-DE-JULHO-DE-2021.pdf – página 61.

Por conseguinte, a LRF estabelece que não devem ser computados para fins de limite as despesas com inativos e pensionistas pagas com recursos vinculados, que são os provenientes da arrecadação de contribuições dos segurados, da compensação financeira de que trata o art. 201, § 9º, da Constituição Federal, bem como as transferências destinadas a promover o equilíbrio atuarial do regime de previdência, na forma definida pelo órgão do Poder Executivo Federal responsável pela orientação, supervisão e acompanhamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos.

Sobretudo, o art. 19, §1º, VI, da LRF dispõe que na verificação do atendimento dos limites de pessoal definidos no artigo, não será computada a despesa com inativos e pensionistas.

3. CONCLUSÃO

Portanto, as alterações dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores municipais, cumpre os dispositivos legais contidos nos artigos 16, 17,19 e 21, da LRF, que normatiza sobre a criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental, assim como o estabelecido pelo art. 167-A da Constituição Federal.

Ante o exposto, o Município de Rio Branco apresenta as condições fiscais, orçamentárias e financeiras para atender os reajustes aos servidores.

É a nossa análise,

Rio Branco/AC, 19 de abril de 2022.

Neiva Azevedo da Silva Tessinari
Secretária Municipal de Planejamento

Antônio Cid Rodrigues Ferreira
Secretário Municipal de Finanças

ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
GABINETE DO PREFEITO

Câmara Municipal de Rio Branco – Estado do Acre
21
DILEGIS

DECLARAÇÃO DE ADEQUAÇÃO DA DESPESA

A despesa prevista preenche os requisitos exigidos pela Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000, especialmente quanto às normas dos artigos 16 e 17. E o impacto orçamentário-financeiro demonstra que o município tem condições orçamentárias e financeira para reajustar os salários dos servidores efetivos, portanto:

Declaro, que há existência de saldo orçamentário e financeiro suficiente para atender os valores a ser empenhado no exercício corrente. Além disso, a proposta encontra-se compatível com o Plano Plurianual - PPA 2022-2025 e a Lei de Diretrizes Orçamentarias - LDO 2022, com suas diretrizes, objetivos, prioridades e metas.

Rio Branco – AC, 19 de abril de 2022

Tião Bocalom
Prefeito de Rio Branco

Câmara Municipal de Rio Branco
22
DILEGIS
Estado do Acre

7- Altera a Lei nº 1.698, de 04 de abril de 2008, e suas alterações;

ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Câmara Municipal de Rio Branco - Estado do Acre
23
DILEGIS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 17 DE 19 DE Abril DE 2022

"Altera a Lei nº 1.698 de 04 de abril de 2008 e suas alterações"

O PREFEITO MUNICIPAL DE RIO BRANCO - ACRE, usando das atribuições que são conferidas por Lei, FAÇO SABER, que a Câmara Municipal de Rio Branco, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

correção do teor do texto

Art. 1º. A Lei nº 1698, de 04 de abril de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 54-.....

(...)

XIII-.....

a) para os servidores efetivos que trabalham em regime de 08 (oito) horas por dia e para os que trabalham em plantões de 12 (doze) e 24 (vinte e quatro) horas diárias, Ticket Alimentação no valor mensal de R$900,00 (novecentos reais), e aos servidores efetivos que trabalham 06 (seis) horas corridas, Ticket Alimentação no valor de R$750,00 (setecentos e cinquenta reais) descontados os dias não trabalhados pelo servidor."

Art. 2º. O anexo único da Lei Complementar nº 23 de 22 de agosto de 2017, que alterou a Lei nº 1698, de 04 de abril de 2008, concernente aos cargos de nivel fundamental incompleto e completo, médio e médio técnico, passa a vigorar na forma do anexo único desta Lei Complementar.

Art. 3º. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2022.

Rio Branco-Acre, 19 de abril de 2022, 134º da República, 120º do Tratado de Petrópolis, 61º do Estado do Acre e 139º do Município de Rio Branco.

TIÃO BOCALOM
Prefeito de Rio Branco

PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

ANEXO ÚNICO

TABELA SALARIAL DA CARREIRA DE SERVIDORES DO SERVIÇO DE ÁGUA E ESGOTO DE RIO BRANCO

TABELA SALARIAL DA CARREIRA DE SERVIDORES COM FORMAÇÃO DE ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO																
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N
1-A	OPERAC.	ENSINO FUND. INCOMPLETO	I	1.400,00	1.506,26	1.620,59	1.743,59	1.875,93	2.018,31	2.171,50	2.336,31	2.513,64	2.704,43	2.909,69	3.130,54	3.368,15
			II		1.566,51	1.685,41	1.813,33	1.950,96	2.099,04	2.258,36	2.429,77	2.614,19	2.812,60	3.026,08	3.255,76	3.502,87
			III			1.752,82	1.885,86	2.029,00	2.183,00	2.348,69	2.526,96	2.718,75	2.925,11	3.147,12	3.385,99	3.642,99
			IV				1.961,30	2.110,16	2.270,32	2.442,64	2.628,04	2.827,50	3.042,11	3.273,01	3.521,43	3.788,71
			V					2.194,57	2.361,14	2.540,35	2.733,16	2.940,60	3.163,80	3.403,93	3.662,29	3.940,25

TABELA SALARIAL DA CARREIRA DE SERVIDORES COM FORMAÇÃO DE ENSINO FUNDAMENTAL																
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N
1-B	OPERAC.	ENSINO FUND.	I	1.400,00	1.506,26	1.620,59	1.743,59	1.875,93	2.018,31	2.171,50	2.336,31	2.513,64	2.704,43	2.909,69	3.130,54	3.368,15
			II		1.566,51	1.685,41	1.813,33	1.950,96	2.099,04	2.258,36	2.429,77	2.614,19	2.812,60	3.026,08	3.255,76	3.502,87
			III			1.752,82	1.885,86	2.029,00	2.183,00	2.348,69	2.526,96	2.718,75	2.925,11	3.147,12	3.385,99	3.642,99
			IV				1.961,30	2.110,16	2.270,32	2.442,64	2.628,04	2.827,50	3.042,11	3.273,01	3.521,43	3.788,71
			V					2.194,57	2.361,14	2.540,35	2.733,16	2.940,60	3.163,80	3.403,93	3.662,29	3.940,25

Progresão: de 3 em 3 anos com 7,59% de crescimento. 2 em 2 anos, conforme o artigo da lei 32 art. 23, §1º, I, da lei 32 complementar mun. de 2017

Promoção: de 4 em 4 anos com 4% de crescimento.

Câmara Municipal de Rio Branco - Estado do Acre
DILEGIS
24

MUNICÍPIO DE RIO BRANCO
ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

TABELA SALARIAL DA CARREIRA DE SERVIDORES COM FORMAÇÃO DE ENSINO MÉDIO TÉCNICO

GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N
2-B	TÉCNICO	ENSINO MÉDIO TÉCNICO	I	2.124,74	2.286,01	2.459,52	2.646,19	2.847,04	3.063,13	3.295,62	3.545,76	3.814,88	4.104,43	4.415,96	4.751,13	5.111,74
			II		2.377,45	2.557,90	2.752,04	2.960,92	3.185,65	3.427,45	3.687,59	3.967,48	4.268,61	4.592,60	4.941,17	5.316,21
			III			2.660,21	2.862,12	3.079,36	3.313,08	3.564,54	3.835,09	4.126,18	4.439,35	4.776,30	5.138,82	5.528,86
			IV				2.976,61	3.202,53	3.445,60	3.707,13	3.988,50	4.291,22	4.616,93	4.967,35	5.344,37	5.750,01
			V					3.330,63	3.583,43	3.855,41	4.148,04	4.462,87	4.801,60	5.166,05	5.558,15	5.980,01

TABELA SALARIAL DA CARREIRA DE SERVIDORES COM FORMAÇÃO DE ENSINO MÉDIO

GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N
2-A	ASSISTENTE	ENSINO MÉDIO	I	2.124,74	2.286,01	2.459,52	2.646,19	2.847,04	3.063,13	3.295,62	3.545,76	3.814,88	4.104,43	4.415,96	4.751,13	5.111,74
			II		2.377,45	2.557,90	2.752,04	2.960,92	3.185,65	3.427,45	3.687,59	3.967,48	4.268,61	4.592,60	4.941,17	5.316,21
			III			2.660,21	2.862,12	3.079,36	3.313,08	3.564,54	3.835,09	4.126,18	4.439,35	4.776,30	5.138,82	5.528,86
			IV				2.976,61	3.202,53	3.445,60	3.707,13	3.988,50	4.291,22	4.616,93	4.967,35	5.344,37	5.750,01
			V					3.330,63	3.583,43	3.855,41	4.148,04	4.462,87	4.801,60	5.166,05	5.558,15	5.980,01

Progresão: de 3 em 3 anos com 7,59% de crescimento.
Promoção: de 4 em 4 anos com 4% de crescimento.

Câmara Municipal de Rio Branco - Estado do Acre
FOLHA 25

MUNICÍPIO DE RIO BRANCO
ESTADO DO ACRE

CÂMARA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
Diretoria Legislativa

Câmara Municipal de Rio Branco
26
DILEGIS
Estado do Acre

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 17/2022

AUTOR: Executivo Municipal

ASSUNTO: "Altera a Lei n° 1.698, de 04 de abril de 2008, e suas alterações".

DESPACHO

Remetam-se os autos à Procuradoria Legislativa para emissão de parecer jurídico.

Rio Branco/Acre, 20 de abril de 2022.

Izabelle Souza Pereira Pontes
Diretora Legislativa