

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

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei

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


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;

CÂMARA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Protocolo Geral
Data: 20/04/22

Nº: 13.15

Recebido: 

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



Assessoria Especial para Assuntos Jurídicos
do Gabinete do Prefeito

- 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
Prefeito de Rio Branco

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

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.



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 conseqüentemente 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 conseqüente 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 conseqüência, 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.



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 conseqüentemente 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 novos anexos.

Dentre as inovações do PCCR pela atual gestão foi fortalecer o vencimento-base, de modo que as outras verbas que nele incidem serão conseqüentemente 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.

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 conseqüentemente 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 conseqüente 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

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 acúmulo 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 assessoriais.

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

munícipio. 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



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.



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.

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 Chamamento do Concurso 2019 - SEME	2.835.918,91	1.772.449,32	-
	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 Município - PGM	3.099.207,66	38,67%	369.178,16	37,11%	-	35,51%
Controladoria Geral do Município - 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 Garibaldi 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 Líquida - RCL	1.175.219.057,05	1.231.041.962,26	1.286.438.850,56
Despesa Com Pessoal do Exercício de 2021	429.410.722,46		



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



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
Secretaria Municipal de Planejamento - SEPLAN
Secretaria Municipal de Finanças - SEFIN

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
Secretaria Municipal de Planejamento - SEPLAN
Secretaria Municipal de Finanças - SEFIN

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,



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
Secretaria Municipal de Planejamento - SEPLAN
Secretaria Municipal de Finanças - SEFIN

disponível no portal CGM¹. 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 Líquida - 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>



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
Secretaria Municipal de Planejamento - SEPLAN
Secretaria Municipal de Finanças - SEFIN

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 Estatística – 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
Secretaria Municipal de Planejamento - SEPLAN
Secretaria Municipal de Finanças - SEFIN

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

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 Orçamentárias - LDO 2022, com suas diretrizes, objetivos, prioridades e metas.

Rio Branco – AC, 19 de abril de 2022

Tião Bocalom
Prefeito de Rio Branco

MUNICÍPIO DE RIO BRANCO



ESTADO DO ACRE
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

- 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;

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº DE 19 DE ABRIL DE 2022

“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”

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:

Art. 1º. A Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017, passando a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 10. A promoção, passagem do servidor da Educação Pública municipal de um nível para outro no mesmo grupo, será concedida após requerimento do servidor que comprovar os seguintes requisitos:

I - ter permanecido por um tempo mínimo de 04 (quatro) anos no nível que se encontra;

II – do nível I para o nível II, comprovar a conclusão de:

a) curso de ensino médio para os servidores do grupo 1;

b) curso técnico profissionalizante com base curricular de, no mínimo, 1.200 (mil e duzentas) horas, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação e vinculado à área de atuação ou curso superior para os servidores do grupo 2;

c) curso pós-técnico profissionalizante com base curricular de, no mínimo 240 horas, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação e vinculado à área de atuação ou curso superior para os servidores do grupo 3;

d) no mínimo um dos títulos de especialização, mestrado ou doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação e vinculados a sua área de atuação, para os servidores da educação pública municipal do grupo 4.



III - Para as promoções que vierem a ocorrer a partir do nível II, será exigida apresentação de certificado de conclusão em cursos livres diversos de no mínimo, 120 (cento e vinte) horas, para cada nível promocional, a qual será deferida a contar da data do pedido.

IV - Os cursos a que se referem o parágrafo anterior deverão ser realizados dentro do período do quadriênio promocional ora requerido.

Parágrafo único. A cada promoção concedida será assegurado ao servidor da Educação Pública municipal um acréscimo pecuniário de 4% (quatro por cento) sobre os valores da referência (letra) do nível em que se encontra na tabela.

“Art. 23.....
§5º. Os adicionais de que trata a alínea “g” do inciso I e a alínea “f” do inciso II deste artigo, serão pagos nos percentuais discriminados na Lei nº 1.794, de 30 de dezembro de 2009, a insalubridade calculada sobre o menor vencimento da Administração Direta e a periculosidade sobre o vencimento base do servidor”

“Art. 28.....
I.....
II - 30% (trinta por cento) para mestrado; e
III - 35% (trinta e cinco por cento) para doutorado.

Parágrafo único. O percentual a que se refere o inciso I deste artigo é cumulável até o limite de 25% (vinte por cento), enquanto que os percentuais constantes nos incisos II e III, terão limite de até 35% (trinta e cinco por cento).

“Art. 31.....
§1º. A jornada de trabalho dos servidores administrativos dos Grupos 1, 2-A e 3-A, descritos nos Anexos I, II e IV desta Lei, será de 30 (trinta) horas semanais, em regime de 6 (seis) horas diárias.
§2º. Os servidores a que se referem o §1º deste artigo poderão ser convocados pelo Secretário da Pasta, por ato administrativo devidamente justificado e autorizado pelo Chefe do Poder Executivo, e desde que não estejam em acumulação de cargos, emprego ou função pública, bem como comprovada a compatibilidade de horário, além da devida previsão orçamentaria, para prestar serviços em regime suplementar de 10 (dez) horas”.



“Art. 54.....

§1º - As Tabelas de vencimento dos Grupos de Apoio Administrativo Educacional, Técnico Administrativo Educacional e Assistente Administrativo Educacional serão implantadas em parcela única, exceto o cargo de Professor P1, que seguirá a regra estabelecida no §2º deste artigo;

§2º Aos professores da educação básica, com formação em magistério e nível superior, será aplicado o piso salarial nacional no ano de 2022, o qual será pago em 02 (duas) parcelas, nas seguintes condições:

I – 1ª parcela, pagamento em maio de 2022, sendo retroativo a data de 1º de janeiro de 2022;

II – 2ª parcela, pagamento em novembro de 2022.

Art. 2º. A Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017, passa a vigorar acrescidas dos seguintes dispositivos:

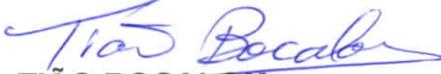
“Art.25-A.....

§5º. Os servidores administrativos, mencionados no *caput* deste artigo, terão um acréscimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais) no valor da Gratificação de Incentivo à Aprendizagem, a contar de maio de 2022.

Art. 3º. Os anexos I, II, III, IV, V, VI e VII da Lei Complementar nº 35, de 19 de dezembro de 2017, passam a vigorar na forma dos anexos I, II, III, IV, V, VI e VII desta Lei Complementar.

Art. 4º. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Rio Branco-Acre, 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

ANEXO I

TABELA DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
1	APOIO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	1	MERENDEIRA(O)	429	ENSINO FUNDAMENTAL

TABELA DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO EM EXTINÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
1	APOIO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	1	INSPECTOR DE ALUNOS	73	ENSINO FUNDAMENTAL



TABELA DE VENCIMENTO DOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS COM FORMAÇÃO EM ENSINO FUNDAMENTAL – GRUPO 1

TABELA I – VIGÊNCIA DE 01/01/2022 A 31/12/2022															
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
1	APOIO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	ENSINO FUNDAMENTAL	I	1.400,00	1.442,00	1.485,26	1.529,82	1.575,71	1.622,98	1.671,67	1.721,82	1.773,48	1.826,68	1.881,48	1.937,93
			II		1.499,68	1.544,67	1.591,01	1.638,74	1.687,90	1.738,54	1.790,70	1.844,42	1.899,75	1.956,74	2.015,44
			III			1.606,46	1.654,65	1.704,29	1.755,42	1.808,08	1.862,32	1.918,19	1.975,74	2.035,01	2.096,06
			IV					1.772,46	1.825,64	1.880,41	1.936,82	1.994,92	2.054,77	2.116,41	2.179,90
			V						1.898,66	1.955,62	2.014,29	2.074,72	2.136,96	2.201,07	2.267,10
			VI							2.033,85	2.094,86	2.157,71	2.222,44	2.289,11	2.357,79
			VII									2.244,02	2.311,34	2.380,68	2.452,10

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 3% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

TABELA II – VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2023															
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
1	APOIO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	ENSINO FUNDAMENTAL	I	1.500,00	1.545,00	1.591,35	1.639,09	1.688,26	1.738,91	1.791,08	1.844,81	1.900,16	1.957,16	2.015,87	2.076,35
			II		1.606,80	1.655,00	1.704,65	1.755,79	1.808,47	1.862,72	1.918,60	1.976,16	2.035,45	2.096,51	2.159,40
			III			1.721,20	1.772,84	1.826,03	1.880,81	1.937,23	1.995,35	2.055,21	2.116,86	2.180,37	2.245,78
			IV					1.899,07	1.956,04	2.014,72	2.075,16	2.137,42	2.201,54	2.267,58	2.335,61
			V						2.034,28	2.095,31	2.158,17	2.222,91	2.289,60	2.358,29	2.429,04
			VI							2.179,12	2.244,49	2.311,83	2.381,18	2.452,62	2.526,20
			VII									2.404,30	2.476,43	2.550,72	2.627,25

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 3% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

ANEXO II

TABELA DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
2-A	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	1	ASSISTENTE DE CRECHE	368	ENSINO MÉDIO
		2	ASSISTENTE EDUCACIONAL	249	
		3	ASSISTENTE ESCOLAR	177	
		4	CUIDADOR PESSOAL	150	
		5	TRADUTOR E INTERPRETE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS	80	



TABELA DE VENCIMENTO DOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS COM FORMAÇÃO EM ENSINO MÉDIO – GRUPO 2

TABELA I – VIGÊNCIA DE 01/01/2022 A 31/12/2022

GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	
2-A	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	ENSINO MÉDIO	I	1.500,00	1.545,00	1.591,35	1.639,09	1.688,26	1.738,91	1.791,08	1.844,81	1.900,16	1.957,16	2.015,87	2.076,35	
			II		1.606,80	1.655,00	1.704,65	1.755,79	1.808,47	1.862,72	1.918,60	1.976,16	2.035,45	2.096,51	2.159,40	
			III			1.721,20	1.772,84	1.826,03	1.880,81	1.937,23	1.995,35	2.055,21	2.116,86	2.180,37	2.245,78	
			IV					1.899,07	1.956,04	2.014,72	2.075,16	2.137,42	2.201,54	2.267,58	2.335,61	
			V						2.034,28	2.095,31	2.158,17	2.222,91	2.289,60	2.358,29	2.429,04	
			VI								2.179,12	2.244,49	2.311,83	2.381,18	2.452,62	2.526,20
			VII										2.404,30	2.476,43	2.550,72	2.627,25

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 3% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

TABELA II – VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/01/2023

GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	
2-A	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	ENSINO MÉDIO	I	1.600,00	1.648,00	1.697,44	1.748,36	1.800,81	1.854,84	1.910,48	1.967,80	2.026,83	2.087,64	2.150,27	2.214,77	
			II		1.713,92	1.765,34	1.818,30	1.872,85	1.929,03	1.986,90	2.046,51	2.107,91	2.171,14	2.236,28	2.303,37	
			III			1.835,95	1.891,03	1.947,76	2.006,19	2.066,38	2.128,37	2.192,22	2.257,99	2.325,73	2.395,50	
			IV					2.025,67	2.086,44	2.149,03	2.213,51	2.279,91	2.348,31	2.418,76	2.491,32	
			V						2.169,90	2.235,00	2.302,05	2.371,11	2.442,24	2.515,51	2.590,97	
			VI								2.324,40	2.394,13	2.465,95	2.539,93	2.616,13	2.694,61
			VII										2.564,59	2.641,53	2.720,77	2.802,40

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 3% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

ANEXO III

TABELA DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO EM EXTINÇÃO – S1

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
2-B	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	1	PROFESSOR S1	11	ENSINO MÉDIO SEM FORMAÇÃO ESPECÍFICA

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO COM FORMAÇÃO EM ENSINO MÉDIO – S1

GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2-B	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	ENSINO MÉDIO SEM FORMAÇÃO ESPECÍFICA	I	1.500,00	1.590,77	1.687,02	1.789,10	1.897,36	2.012,17	2.133,93	2.263,05	2.399,99
			II		1.654,40	1.754,50	1.860,67	1.973,26	2.092,66	2.219,29	2.353,57	2.495,99
			III			1.824,68	1.935,09	2.052,19	2.176,37	2.308,06	2.447,72	2.595,83
			IV					2.134,27	2.263,42	2.400,38	2.545,63	2.699,66
			V						2.353,96	2.496,39	2.647,45	2.807,65
			VI								2.596,25	2.753,35

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO



ANEXO IV

TABELA DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
3-A	TÉCNICO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	1	TÉCNICO DE MULTIMEIOS DIDÁTICOS	20	ENSINO MÉDIO COMPLETO COM CURSO PROFISSIONALIZANTE ESPECIFICO NA ÁREA DE ATUAÇÃO DO CARGO
		2	TÉCNICO DE SECRETARIA ESCOLAR	20	
		3	TÉCNICO DE INFRAESTRUTUTURA MATERIAL E AMBIENTAL	20	
		4	TÉCNICO EM ALIMENTAÇÃO ESCOLAR	20	

TABELA DE VENCIMENTO DOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS COM FORMAÇÃO TÉCNICA – GRUPO 3

GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	
3-A	TÉCNICO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	ENSINO MÉDIO TÉCNICO	I	1.700,00	1.751,00	1.803,53	1.857,64	1.913,36	1.970,77	2.029,89	2.090,79	2.153,51	2.218,11	2.284,66	2.353,20	
			II		1.821,04	1.875,67	1.931,94	1.989,90	2.049,60	2.111,08	2.174,42	2.239,65	2.306,84	2.376,04	2.447,33	
			III			1.950,70	2.009,22	2.069,50	2.131,58	2.195,53	2.261,39	2.329,24	2.399,11	2.471,09	2.545,22	
			IV					2.152,28	2.216,84	2.283,35	2.351,85	2.422,40	2.495,08	2.569,93	2.647,03	
			V						2.305,52	2.374,68	2.445,92	2.519,30	2.594,88	2.672,73	2.752,91	
			VI								2.469,67	2.543,76	2.620,07	2.698,68	2.779,64	2.863,02
			VII										2.724,88	2.806,62	2.890,82	2.977,55

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 3% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO



ANEXO V

TABELA DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO EM EXTINÇÃO – P1

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
3-B	TÉCNICO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	1	PROFESSOR P1	94	ENSINO MÉDIO – MAGISTÉRIO

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO COM FORMAÇÃO EM ENSINO MÉDIO – P1

TABELA I – VIGÊNCIA DE 01/01/2022 A 31/10/2022												
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
3-B	TÉCNICO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	ENSINO MÉDIO – MAGISTÉRIO	I	1.920,13	2.036,32	2.159,53	2.290,21	2.428,79	2.575,75	2.731,61	2.896,90	3.072,19
			II		2.117,77	2.245,92	2.381,82	2.525,94	2.678,78	2.840,88	3.012,78	3.195,08
			III			2.335,75	2.477,09	2.626,98	2.785,94	2.954,51	3.133,29	3.322,89
			IV					2.732,06	2.897,37	3.072,69	3.258,62	3.455,80
			V						3.013,27	3.195,60	3.388,97	3.594,03
			VI								3.323,43	3.524,53

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO
PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO



TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO COM FORMAÇÃO EM ENSINO MÉDIO – P1

TABELA II – VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/11/2022												
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
3-B	TÉCNICO ADMINISTRATIVO EDUCACIONAL	ENSINO MÉDIO – MAGISTÉRIO	I	2.403,52	2.548,96	2.703,19	2.866,76	3.040,23	3.224,20	3.419,29	3.626,19	3.845,62
			II		2.650,92	2.811,32	2.981,44	3.161,84	3.353,16	3.556,06	3.771,24	3.999,44
			III			2.923,78	3.100,69	3.288,32	3.487,29	3.698,31	3.922,09	4.159,42
			IV					3.419,85	3.626,78	3.846,24	4.078,98	4.325,79
			V						3.771,85	4.000,09	4.242,13	4.498,83
			VI								4.160,09	4.411,82

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO
PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

ANEXO VI

TABELA DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO – PROFESSOR

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
4-A	PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO	1	PROFESSOR	1335	FORMAÇÃO EM LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA OU NIVEL SUPERIOR NA AREA DE ATUAÇÃO.
		2	PROFESSOR COORDENADOR	120	FORMAÇÃO EM LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA OU EM NIVEL DE PÓS GRADUAÇÃO NA FORMA DO ART. 64 DA LEI FEDERAL Nº 9.394/96 E EXPERIÊNCIA MÍNIMA DE 2 ANOS NA FORMA DA RESOLUÇÃO Nº 3/97 DA CEB/CNE .
		3	PROFESSOR DA EDUCAÇÃO INFANTIL	350	FORMAÇÃO EM LICENCIATURA PLENA EM PEDAGOGIA.
		4	PROFESSOR DA EDUCAÇÃO ESPECIAL	300	DIPLOMA EM CURSO DE LICENCIATURA PLENA EM QUALQUER ÁREA DE FORMAÇÃO E FORMAÇÃO CONTINUADA NA ÁREA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, COM CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE 360H E/OU ESPECIALIZAÇÃO NA ÁREA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL, COM CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE 360H.

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO COM FORMAÇÃO SUPERIOR – 25H

TABELA I – VIGÊNCIA DE 01/01/2022 A 31/10/2022												
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
4-A	PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO	LICENCIATURA, BACHARELADO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO OU DOUTORADO	I	2.579,52	2.735,61	2.901,14	3.076,69	3.262,86	3.460,29	3.669,67	3.891,73	4.127,21
			II		2.845,03	3.017,18	3.199,75	3.393,37	3.598,70	3.816,46	4.047,40	4.292,30
			III			3.137,87	3.327,74	3.529,11	3.742,65	3.969,12	4.209,29	4.464,00
			IV					3.670,27	3.892,36	4.127,88	4.377,66	4.642,56
			V						4.048,05	4.293,00	4.552,77	4.828,26
			VI								4.464,72	4.734,88

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

TABELA II – VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/11/2022												
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
4-A	PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO	LICENCIATURA, BACHARELADO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO OU DOUTORADO	I	3.004,40	3.186,20	3.378,99	3.583,46	3.800,29	4.030,25	4.274,12	4.532,74	4.807,02
			II		3.313,64	3.514,15	3.726,79	3.952,30	4.191,46	4.445,08	4.714,05	4.999,30
			III			3.654,72	3.875,87	4.110,39	4.359,11	4.622,88	4.902,62	5.199,27
			IV					4.274,81	4.533,48	4.807,80	5.098,72	5.407,24
			V						4.714,82	5.000,11	5.302,67	5.623,53
			VI								5.200,12	5.514,78

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO



TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO COM FORMAÇÃO SUPERIOR – 40H

TABELA I – VIGÊNCIA DE 01/01/2022 A 31/10/2022												
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
4-A	PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO	LICENCIATURA, BACHARELADO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO OU DOUTORADO	I	4.127,19	4.376,93	4.641,77	4.922,65	5.220,52	5.536,41	5.871,42	6.226,70	6.603,48
			II		4.552,00	4.827,45	5.119,55	5.429,34	5.757,87	6.106,28	6.475,77	6.867,62
			III			5.020,54	5.324,34	5.646,51	5.988,18	6.350,53	6.734,80	7.142,32
			IV					5.872,37	6.227,71	6.604,55	7.004,19	7.428,01
			V						6.476,82	6.868,73	7.284,36	7.725,13
			VI								7.143,48	7.575,73

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

TABELA II – VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/11/2022												
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
4-A	PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO	LICENCIATURA, BACHARELADO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO OU DOUTORADO	I	4.807,04	5.097,91	5.406,39	5.733,53	6.080,47	6.448,39	6.838,59	7.252,39	7.691,23
			II		5.301,83	5.622,64	5.962,87	6.323,68	6.706,33	7.112,13	7.542,48	7.998,88
			III			5.847,55	6.201,39	6.576,63	6.974,58	7.396,62	7.844,18	8.318,84
			IV					6.839,70	7.253,57	7.692,48	8.157,95	8.651,59
			V						7.543,71	8.000,18	8.484,27	8.997,65
			VI								8.320,19	8.823,64

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

ANEXO VII

TABELA DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA EDUCAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO EM EXTINÇÃO – PROFESSOR S2

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
4-B	PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO	1	PROFESSOR S2	5	NÍVEL SUPERIOR – LICENCIATURA CURTA

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO COM FORMAÇÃO SUPERIOR EM LICENCIATURA CURTA – PROFESSOR S2

TABELA I – VIGÊNCIA DE 01/01/2022 A 31/10/2022												
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
4-B	PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO	NÍVEL SUPERIOR – LICENCIATURA CURTA	I	2.183,98	2.316,13	2.456,28	2.604,91	2.762,53	2.929,70	3.106,97	3.294,97	3.494,35
			II		2.408,78	2.554,53	2.709,11	2.873,04	3.046,88	3.231,25	3.426,77	3.634,13
			III			2.656,71	2.817,47	2.987,96	3.168,76	3.360,50	3.563,84	3.779,49
			IV					3.107,48	3.295,51	3.494,92	3.706,40	3.930,67
			V						3.427,33	3.634,72	3.854,65	4.087,90
			VI								3.780,11	4.008,84

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO

PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

TABELA DE VENCIMENTO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO COM FORMAÇÃO SUPERIOR EM LICENCIATURA CURTA – PROFESSOR S2

TABELA II – VIGÊNCIA A PARTIR DE 01/11/2022												
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
4-B	PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO	NÍVEL SUPERIOR – LICENCIATURA CURTA	I	2.643,87	2.803,85	2.973,51	3.153,44	3.344,25	3.546,61	3.761,22	3.988,81	4.230,17
			II		2.916,00	3.092,45	3.279,58	3.478,02	3.688,48	3.911,67	4.148,36	4.399,38
			III			3.216,15	3.410,76	3.617,14	3.836,02	4.068,14	4.314,30	4.575,36
			IV					3.761,83	3.989,46	4.230,86	4.486,87	4.758,37
			V						4.149,04	4.400,10	4.666,34	4.948,71
			VI								4.576,10	4.853,00

PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 6,051% DE CRESCIMENTO
PROMOÇÃO: DE 4 EM 4 ANOS COM 4% DE CRESCIMENTO

Art. 7º. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

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


SEBASTIÃO BOCALOM
 Prefeito de Rio Branco