

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

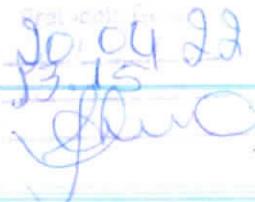
**Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei**

PROCOLOGERAL  
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;

  
30.04.22  
13.15



- 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 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.

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.



## **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 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 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



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



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.

ESTADO DO ACRE  
PREFEITURA DE RIO BRANCO

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 Militares	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	-	-
<b>Total</b>	<b>21.931.861,87</b>	<b>2.041.549,32</b>	<b>-</b>

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 de 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%
<b>Total</b>	<b>107.305.473,78</b>	<b>47,54%</b>	<b>21.014.143,51</b>	<b>47,25%</b>	<b>19.303.238,89</b>	<b>46,72%</b>

<b>Total Geral</b>	<b>129.237.335,65</b>	<b>47,54%</b>	<b>23.055.692,83</b>	<b>47,25%</b>	<b>19.303.238,89</b>	<b>46,72%</b>
--------------------	-----------------------	---------------	----------------------	---------------	----------------------	---------------

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		



PREFEITURA DE RIO BRANCO

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 CGM<sup>1</sup>. 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

<sup>1</sup> 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)<sup>2</sup>, 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.

<sup>2</sup><http://portalcmg.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

## 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

- 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;

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº ....., DE 19 DE Abril DE 2022

“Altera a Lei Complementar nº 36, de 19 de dezembro de 2017”.

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 36, de 19 dezembro de 2017, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 4º.....

§3º. O grupo 4 se subdivide em:

I – Grupo 4 – A: ocupado pelos cargos constantes do anexo VII

II – Grupo 4 – B: ocupado pelo cargo de Contador.”

“Art. 8º. A progressão, passagem dos servidores de nível superior, médio regular e fundamental (grupos 1, 2A, 4) de uma referência/letra a outra imediatamente posterior, será automática a cada 3 (três) anos de efetivo exercício e terá um acréscimo pecuniário de 5% (cinco por cento).

Parágrafo Único. A progressão, passagem dos servidores de nível médio-técnico (grupos 2B e 3), de uma referência/letra a outra imediatamente posterior, será automática a cada 4 (quatro) anos de efetivo exercício e terá um acréscimo pecuniário de 7% (sete por cento).”

“Art. 15.....

§5º. Os adicionais de que trata a alínea “h” do inciso I e o da alínea “b” 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 municipal e a periculosidade sobre o vencimento base do servidor.

.....

§15. A gratificação de que tratam os §§13 e 14 será considerada na base de cálculo



contributiva para o Regime Próprio de Previdência e integrará a remuneração e os proventos de aposentadoria, desde que a contribuição seja por, no mínimo 7 (sete) anos consecutivos ou intercalados, conforme regra de aposentadoria do servidor.”

“Art. 21. A jornada de trabalho dos servidores da Administração Direta do Município, regidos por esta Lei Complementar, será de 30 (trinta) horas semanais, observado o limite máximo de 06 (seis) horas diárias.

(...)

§1º. A jornada de trabalho dos servidores ocupantes dos cargos de Vigia, Motorista, Mecânico, Operador de Máquinas Pesadas e Coveiro será de 40 (quarenta) horas semanais, em regime de 8 (oito) horas diárias, podendo, ainda, exercerem a sua jornada por meio de escala de trabalho, a critério exclusivo da Administração.

§3º. Os servidores a que se referem o caput 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 para prestar serviços em regime suplementar de mais 10 (dez) horas.”

“Art. 38. Os servidores que recebiam a gratificação de lotação no Centro de Atendimento ao Cidadão – CAC, há mais de quatro anos e seis meses, quando da publicação da Lei Complementar nº 36, de 19 de dezembro de 2017, terão a referida gratificação integrada à sua aposentadoria, respeitando os critérios constitucionais de aposentação, desde que tenham contribuído, de foma contínua ou intercalada, por no mínimo, 5 (cinco) anos.”

**Art. 2º.** A Lei Complementar nº 36, de 19 dezembro de 2017, passa a vigorar acrescidas dos seguintes dispositivos:

“Art. 4º.....

(...)

§4º. Cada grupo ocupacional se desdobra conforme previsão dos Anexos I a VII desta Lei Complementar.”

“Art. 6º.....

Parágrafo único. O desenvolvimento horizontal dos servidores da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco, disciplinados por esta Lei Complementar, integrantes



dos grupos 2B e 3 ocorrerá mediante progressão em 9 (nove) referências/letras até que atinja a última referência.”

“Art. 15.....

I - .....

k) Gratificação de Atividade Fúnebre;

l) Gratificação de Dedicção Exclusiva ao cargo de contador;

m) Gratificação de lotação no Centro de Atendimento ao Cidadão – CAC. I

II - .....

k) Gratificação Acessória Contábil para o cargo de contador;

l) Bonificação por metas e resultados para o cargo de contador;

m) Gratificação de Operador da Folha de Pagamento;

n) Gratificação de Análise de Conformidade da Folha de Pagamento.

(...)

§21. A gratificação prevista na alínea “k” do inciso I, será destinada aos servidores ocupantes do cargo de Coveiro, e será paga no percentual de 50% (cinquenta por cento) do vencimento base do servidor.

§22. A gratificação prevista na alínea “l” do inciso I, bem como as previstas nas alíneas “k” e “l” do inciso II serão devidas aos servidores ocupantes do cargo de contador.

§23. A gratificação de Dedicção Exclusiva, no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), será destinada ao contador que optar pela jornada de trabalho de 40 horas semanais, não podendo exercer quaisquer outras atividades profissionais alheias à sua função pública, sendo vedado o acúmulo deste benefício com a função gratificada de coordenação e outras gratificações, exceto a gratificação de sexta parte e gratificação natalina.

§24. O contador que optar por receber a Gratificação de Dedicção Exclusiva poderá ser designado para exercer as funções de direção, chefia e assessoramento.



§25. O contador que não optar pela jornada de Dedicção Exclusiva, poderá receber a gratificação acessória contábil, prevista no inciso II, alínea k, deste artigo, no valor correspondente de R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) por atividade temporária, desde que convocado pelo secretário da pasta, para realizar prestação de contas de convênios, termos de cooperação, financiamentos reembolsáveis, fundo perdido entre outras atribuições correlatas, sendo-lhe vedado o exercício de mais de 3 (três) atividades, dentre as já mencionadas, de forma concomitante.

§26. O percentual previsto no §13, do art. 15 da Lei Complementar nº 36/2017, será majorado para 120% (cento e vinte por cento) a partir de maio de 2023.

§27. A bonificação prevista na alínea "l" do inciso II será regulamentada, por meio de Decreto, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, após a publicação desta lei.

§28. A gratificação de Operador da Folha de Pagamento, no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), prevista no inciso II, alínea "m", será devida aos servidores efetivos lotados no Departamento de Folha de Pagamento, da Secretaria de Gestão Administrativa, e que sejam responsáveis pela elaboração e conferência da folha de pagamento de pessoal do município, conforme quantitativo estabelecido no anexo VIII.

§29. A gratificação de Análise de Conformidade, prevista no inciso II, alínea "n", será destinada aos servidores que analisarão a conformidade na folha de pagamento de pessoal do município, cujo regimento será disciplinado por Decreto, do Chefe do Executivo, no prazo de sessenta dias a contar da publicação desta Lei Complementar.

§30. Será instituída comissão, com, no máximo cinco, servidores, por meio de ato do secretário de administração, para realizarem o serviço de análise de conformidade na folha de pagamento de pessoal do município.

§31. A comissão de análise de conformidade da folha será composta por um chefe, um subchefe e três membros.

§32. Ao chefe da comissão, a gratificação será no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais); ao subchefe de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) aos demais membros de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais)".

**Art.3º.** Fica acrescido um inciso, numerado como I ao art. 16 da Lei Lei Complementar nº 36, de 19 dezembro de 2017, remunerando-se os atuais, na forma



“Art. 16.....

I - 5% (cinco por cento) para cursos extracurriculares somados, totalizando 150 horas;

II – 10% (dez por cento) para formação de nível médio;

III – 20% (vinte por cento) para graduação em curso de nível superior reconhecido pelo Ministério da Educação; e

IV – 30% (trinta por cento) para curso de especialização, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta horas), realizado na área de atuação.”

**Art. 4º.** Fica acrescido um parágrafo, numerado como §2º ao art. 34 da Lei Lei Complementar nº 36, de 19 dezembro de 2017, remunerando-se o atual, na forma seguinte:

“ **Art. 34.....**

§1º. Fica assegurada a permanência dos atuais servidores que estão exercendo função de atendimento no Centro de Atendimento ao Cidadão – CAC e nas divisões de atendimento ao público do Departamento da Administração Tributária até a data do ato de aposentadoria ou a pedido do servidor.

§2º. Fica limitado a 85 (oitenta e cinco) servidores, o quantitativo de vagas passíveis de lotação no Centro de Atendimento ao Cidadão – CAC, bem como na Diretoria de Administração Tributária, que implique no pagamento da Gratificação de lotação CAC.

**Art. 5º** Ficam revogados os seguintes dispositivos da Lei Complementar nº 36, de 19 dezembro de 2017:

I - inciso XLV do art. 5º;

II - o art. 7º;

III - o art. 10;

IV - o art. 11;

V- o art. 12;



VI – alínea “i” do inciso I do art. 15;

VII – o §16 do art. 15;

VIII - os §§2º e 4º do art. 21;

IX- o item 33 e subitens do anexo XI.

**Art. 6º.** Os anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e X da Lei Lei Complementar nº 36, de 19 dezembro de 2017, passam a vigorar na forma dos anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e X, desta Lei Complementar.

**Art. 7º.** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a contar 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

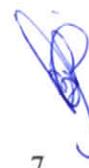
**ANEXO I**

**GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA**

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
1-A	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL	1	AUXILIAR DE AGENTE DE INSPEÇÃO	13	ENSINO FUNDAMENTAL
		2	AUXILIAR DE MECÂNICO	7	
		3	AUXILIAR DE TOPÓGRAFO	10	
		4	CONTROLADOR DE BALANÇA	6	
		5	COVEIRO	22	
		6	GARI	138	
		7	TRATADOR DE ANIMAIS SILVESTRES	10	

**GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA – EM EXTINÇÃO**

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
1-A	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL	1	CARPINTEIRO	5	ENSINO FUNDAMENTAL
		2	GUARDA DE SEGURANÇA	2	
		3	JARDINEIRO	2	
		4	SERVENTE CONTINUO	240	
		5	VIGIA	74	
		6	ZELADOR	38	

  
 7

**TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA COM FORMAÇÃO EM ENSINO FUNDAMENTAL**

VIGENCIA A PARTIR DE 01/01/2022														
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	REFERENCIA											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
1-A	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL	ENSINO FUNDAMENTAL	1.400,00	1.470,00	1.543,50	1.620,68	1.701,71	1.786,79	1.876,13	1.969,94	2.068,44	2.171,86	2.280,45	2.394,48

**PROGRESSÃO: DE 3 EM 3 ANOS COM 5% DE CRESCIMENTO**



## ANEXO II

### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
1-B	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL	1	MOTORISTA	138	ENSINO FUNDAMENTAL

### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA – EM EXTINÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
1-B	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL	1	MECÂNICO	6	ENSINO FUNDAMENTAL
		2	OPERADOR DE MAQUINAS PESADAS	9	

### TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA COM FORMAÇÃO EM ENSINO FUNDAMENTAL

VIGENCIA A PARTIR DE 01/01/2022														
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	REFERENCIA											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
1-B	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL	ENSINO FUNDAMENTAL	1.400,00	1.470,00	1.543,50	1.620,68	1.701,71	1.786,79	1.876,13	1.969,94	2.068,44	2.171,86	2.280,45	2.394,48

**PROGRESSÃO:** DE 3 EM 3 ANOS COM 5% DE CRESCIMENTO

**ANEXO III**

**GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA – EM EXTINÇÃO**

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
1-C	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL	1	AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	217	ENSINO FUNDAMENTAL
		2	DIGITADOR	6	
		3	ESCRITURÁRIO	19	
		4	TELEFONISTA	3	
		5	TELEXISTA	1	

**TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA COM FORMAÇÃO EM ENSINO FUNDAMENTAL**

VIGENCIA A PARTIR DE 01/01/2022														
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	REFERENCIA											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
1-C	ADMINISTRATIVO OPERACIONAL	ENSINO FUNDAMENTAL	1.400,00	1.470,00	1.543,50	1.620,68	1.701,71	1.786,79	1.876,13	1.969,94	2.068,44	2.171,86	2.280,45	2.394,48

**PROGRESSÃO:** DE 3 EM 3 ANOS COM 5% DE CRESCIMENTO



### ANEXO IV

#### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
2-A	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1	AGENTE ADMINISTRATIVO	102	ENSINO MÉDIO
		2	AGENTE DE FISCALIZAÇÃO DE FEIRAS E MERCADOS MUNICIPAIS	30	
		3	MONITOR AMBIENTAL	6	

#### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA – EM EXTINÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
2-A	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1	SUPERVISOR ALIMENTAR	11	ENSINO MÉDIO

#### TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA COM FORMAÇÃO EM ENSINO MÉDIO

VIGENCIA A PARTIR DE 01/01/2022			
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	REFERENCIA

			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
2-A	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	ENSINO MÉDIO	1.500,00	1.575,00	1.653,75	1.736,44	1.823,26	1.914,42	2.010,14	2.110,65	2.216,18	2.326,99	2.443,34	2.565,51

**PROGRESSÃO:** DE 3 EM 3 ANOS COM 5% DE CRESCIMENTO

### ANEXO V

#### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
2-B	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1	EDUCADOR SOCIAL	36	ENSINO MÉDIO
		2	TECNICO EM GESTÃO PÚBLICA	604	

#### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA – EM EXTINÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
2-B	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	1	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	42	ENSINO MÉDIO
		2	OFICIAL ADMINISTRATIVO	23	

#### TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA COM FORMAÇÃO EM ENSINO MÉDIO

VIGENCIA A PARTIR DE 01/01/2022
---------------------------------

GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	REFERENCIA								
			A	B	C	D	E	F	G	H	I
2-B	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	ENSINO MÉDIO	1.700,00	1.819,00	1.946,33	2.082,57	2.228,35	2.384,34	2.551,24	2.729,83	2.920,92

**PROGRESSÃO:** DE 4 EM 4 ANOS COM 7% DE CRESCIMENTO

### ANEXO VI

#### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
3	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1	PROGRAMADOR DE COMPUTADOR	4	ENSINO MÉDIO COMPLETO COM CURSO PROFISSIONALIZANTE ESPECIFICO NA ÁREA DE ATUAÇÃO DO CARGO
		2	TÉCNICO DE CONTABILIDADE	10	
		3	TÉCNICO EM INFORMÁTICA	50	

#### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL SUPLEMENTAR DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA – EM EXTINÇÃO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
3	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1	DESENHISTA	18	ENSINO MÉDIO COMPLETO COM CURSO PROFISSIONALIZANTE ESPECIFICO NA ÁREA DE ATUAÇÃO DO CARGO
		2	TÉCNICO EM ORÇAMENTO PÚBLICO	8	

### TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA COM FORMAÇÃO TÉCNICA

VIGENCIA A PARTIR DE 01/01/2022											
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	REFERENCIA								
			A	B	C	D	E	F	G	H	I
3	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	FORMAÇÃO TÉCNICA	1.700,00	1.819,00	1.946,33	2.082,57	2.228,35	2.384,34	2.551,24	2.729,83	2.920,92

**PROGRESSÃO:** DE 4 EM 4 ANOS COM 7% DE CRESCIMENTO

### ANEXO VII

#### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
4-A	PROFISSIONAL SUPERIOR	1	ADMINISTRADOR	30	LICENCIATURA, BACHARELADO, ESPECIALIZAÇÃO, MESTRADO OU DOUTORADO
		2	ANALISTA PROCESSUAL	10	
		3	ANALISTA DE SISTEMAS	3	
		4	ANALISTA DE SUPORTE	4	
		5	ARQUIVISTA	6	
		6	ASSISTENTE SOCIAL	42	
		7	BIOLOGO	14	
		8	EDUCADOR FÍSICO	40	
		9	ECONOMISTA	14	
		10	ESTATÍSTICO	2	
		11	PSICÓLOGO	40	

		12	TOPÓGRAFO	5
		13	SOCIÓLOGO	5

### TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA COM FORMAÇÃO SUPERIOR

VIGENCIA A PARTIR DE 01/01/2022														
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	REFERENCIA											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
4-A	PROFISSIONAL SUPERIOR	SUPERIOR	3.000,00	3.150,00	3.307,50	3.472,88	3.646,52	3.828,84	4.020,29	4.221,30	4.432,37	4.653,98	4.886,68	5.131,02

**PROGRESSÃO:** DE 3 EM 3 ANOS COM 5% DE CRESCIMENTO

### GRUPO DE CARGOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA	Nº DE ORDEM	DENOMINAÇÃO DO CARGO	QUANTIDADE DE CARGOS	PRÉ-REQUISITOS
4-B	PROFISSIONAL SUPERIOR	1	CONTADOR	16	GRADUAÇÃO COM FORMAÇÃO EM NÍVEL SUPERIOR NAS ÁREAS ESPECIFICAS

### TABELA DE VENCIMENTO DA CARREIRA DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA COM FORMAÇÃO SUPERIOR

VIGENCIA A PARTIR DE 01/01/2022														
GRUPO	CATEGORIA	REQUISITOS	REFERENCIA											
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M
4-B	PROFISSIONAL SUPERIOR	SUPERIOR	6.500,00	6.825,00	7.166,25	7.524,56	7.900,79	8.295,83	8.710,62	9.146,15	9.603,46	10.083,63	10.587,82	11.117,21

**PROGRESSÃO:** DE 3 EM 3 ANOS COM 5% DE CRESCIMENTO





## ANEXO VIII

## TABELA DE INDENIZAÇÃO DE CAMPO

DIÁRIA DE CAMPO	R\$	35,00
-----------------	-----	-------

Gratificação de Opererador da Folha de Pagamento	Quantitativo
-	15

## ANEXO X

## TABELA DE PLANTÕES

## NOTURNO, FINAL DE SEMANA E FERIADOS

GRUPOS	PLANTÃO 4H	PLANTÃO 6H	PLANTÃO 12H
1	R\$ 65,31	R\$ 97,95	R\$ 195,90
2	R\$ 72,33	R\$ 108,48	R\$ 216,99
3	R\$ 94,23	R\$ 141,33	R\$ 282,69
4	R\$ 300,00	R\$ 450,00	R\$ 900,00