



PREFEITURA MUNICIPAL DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo
GABINETE DO PREFEITO

Ofício nº 911/GPJP/2021.

Alto Paraíso/RO, 11 de novembro de 2021.

A Sua Excelência o Senhor
EDMILSON FACUNDO
Presidente
Câmara Municipal de Alto Paraíso
Alto Paraíso – RO.

Assunto: Projeto de Lei.

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente, vimos através do presente, encaminhar em anexo para apreciação e posterior votação dos Nobres Edis, o seguinte:

PROJETO DE LEI:

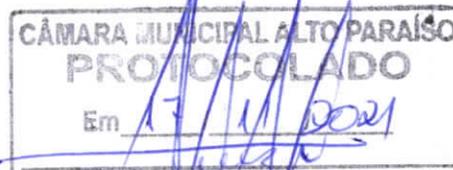
“Dispõe: “**Emenda o Plano de Cargos, Carreiras e Salários Geral dos Servidores Públicos do Município de Alto Paraíso, e dá outras providências.**”

Sem mais, antecipamos agradecimentos, renovando distintos protestos de consideração e apreço.

Atenciosamente,

JOÃO PAVAN

PREFEITO MUNICIPAL





PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo

MENSAGEM

PROJETO DE LEI Nº 080 /2021
DE 17 DE 11 DE 2021.



Senhor Presidente,
Nobres Edis,

O Executivo Municipal encaminha o Projeto de Lei que dispõe: “Emenda ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários Geral dos Servidores Públicos do Município de Alto Paraíso, e dá outras providências.”

Nobres Edis, o aludido Projeto de Lei tem por objetivo aprimorar os benefícios e exigências das funções específicas dos servidores públicos municipais, excluindo-se aqui, os servidores da Saúde e da Educação, vez que, os mesmos estão inseridos em Planos de Carreira específicos. Aqui também, pretende-se com as referidas alterações, otimizar os serviços públicos oferecidos a toda a população de Alto Paraíso/RO, e, para que isso ocorra, é necessário alterar a estrutura administrativa, e nesse viés, é imprescindível a realização de uma reorganização salarial, enaltecendo o melhoramento de critérios já existentes, com uma visão minuciosa em relação aos princípios da isonomia, da impessoalidade, e também, da legalidade.

É forçoso ressaltar que, para tornar possível, tais alterações, o Poder Executivo, somente nesse Projeto de Lei, propõe a redução de 75 cargos, e somados as reduções pretendidas, na Saúde e na Educação, a extinção proposta será de um total de 197 cargos. E, complementando aqui, essa linha de raciocínio, trazemos a afirmação, de que o município, extinguindo os referidos cargos vagos, e que jamais seriam ocupados, diante da estrutura administrativa atual, em comparação com a evolução da receita, onde podemos afirmar que, no mínimo, houve no momento de criação desses cargos, uma visão superlativa do município, esta que, infelizmente não se concretizou.

Após as reduções, que nos remetem à austeridade das ações dessa Gestão, o município focou na busca da readequação salarial, com foco de buscar encurtar a discrepância entre os idênticos e/ou assemelhados, e reajustar minimamente as referidas remunerações, sem, contudo, extrapolar o teto de gastos previstos na LRF, e com isso, percebeu-se que, os servidores que o salário base de ingresso na carreira, era salário mínimo, esses, como os demais ficaram com remuneração congelada, por diversos anos, sendo, muito perceptível tal diferença, naqueles de salário mínimo vigente, haja vista, a correção que ocorre anualmente aos demais cargos.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo

Pondera-se que, os Planos de Carreiras, Cargos e Salários – PCCS, é uma lei conjunta, ou seja, não se pode, analisar as circunstâncias de forma isolada, e, conforme vimos no parágrafo anterior, não poderíamos reestruturar, a remuneração dos servidores que ingressaram com o salário mínimo, e esquecermos dos demais, é bom ressaltar que, ninguém percebeu valores abaixo do mínimo, vez que, sempre se paga a gratificação complementar, e igualmente, os órgãos públicos não são obrigados a indexar a remuneração de servidores públicos, através do salário mínimo vigente no País, de acordo com a súmula vinculante 04 do STF.

Assim, busca-se aqui, um acréscimo escalonado e proporcional em todas as carreiras/cargos/funções, e, proporcionalmente (%), os servidores que detém o piso remuneratório do Poder Executivo Municipal, terão os maiores ganhos em caso de aprovação do respectivo Projeto de Lei, onde, passarão de R\$ 622,00 (base inicial sem nenhuma vantagem) para, R\$ 1.100,00 (base inicial sem nenhuma vantagem), acrescentando que, o efeito é muito positivo, e refletirá em acréscimo remuneratório nunca proporcionado anteriormente.

E com isso, outras carreiras, tais como: operadores, técnicos, fiscais de tributos e de obras, motoristas, entre outros, que hoje detém a remuneração básica inicial inferior ao valor de R\$ 1.100,00, necessariamente, precisa-se também de reajuste, e assim, sucessivamente, buscando sempre com isso, a valorização de todas as carreiras.

O Município de Alto Paraíso/RO, conta com uma estrutura de pessoal, que podemos chamar de pequena, se compararmos aos serviços públicos executados através da administração direta, ou seja, serviços não terceirizados, e com isso, alcançamos melhores resultados na geração de emprego na cidade, e melhor distribuição de renda, a exemplo disso, trago aqui, serviços geralmente terceirizados em órgãos públicos, e que não ocorrem terceirização em nosso município: coleta de lixo, limpeza das ruas (garis) e podas de árvores, limpeza, fornecimento de alimentos hospitalares, entre outros serviços.

Pontuamos que, com o congelamento da possibilidade de reestruturação administrativa, motivada principalmente pela edição da Lei Complementar 173/2020, esta que, tem sua vigência de medidas proibitivas até o dia 31.12.2021, ressaltamos que, as referidas alterações aqui entabuladas, somente entrarão em vigor no dia 01.01.2022.

É forçoso ressaltar aqui, o engajamento da Gestão atual, incluindo-se aqui, a meta governamental de gerar emprego e renda em nossa cidade, onde, todos nós sabemos que, a mão de obra do município foi esquecida por um período em nosso passado recente, onde, buscava-se anteriormente, trazer profissionais de outras cidades, em detrimento do profissional local, este que, era de fato esquecido, somando à desvalorização dos servidores públicos, estes que, em diversos setores encontram-se clamando por melhorias.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo

De outro norte, não podemos deixar de frisar aqui, o aumento da demanda municipal, onde, é de conhecimento de todos que, a realidade durante e após PANDEMIA, é, e será, bem diferente, de época anterior, onde, hoje, os serviços públicos aumentaram imensuravelmente, com diversos protocolos de atendimento, aumento da demanda, população mais vulnerável, ocorrendo inclusive impossibilidades de alteração durante aproximadamente 18 (dezoito) meses, devido à LC 173/20, entre outras circunstâncias, que nos obrigam, a proporcionar melhorias aos funcionários públicos, enaltecendo sempre, a sua importância numa sociedade justa e igualitária.

E nessa esteira de justificativas, afirmamos que, somente nesse período pandêmico, ou seja, durante os anos de 2020 e 2021, o corpo técnico do Poder Executivo Municipal, diminuiu, e aqui trazemos as baixas de falecimento, de aposentadoria e de exoneração a pedido do servidor efetivo, para demonstrar aos Nobres Edis, de diversas formas, a necessidade das readequações e implementações pretendidas, e nesse contexto, afirmamos uma redução de 27 (vinte e sete) servidores, apenas, durante o período aqui explanado (2020/2021), onde, desse total, 12 (doze) foram exonerados a pedido, sem contar, os servidores cedidos e/ou com afastamento, ressaltando ainda que, o ano de 2021, ainda não findou.

O Município obriga-se a propor medidas, de contenção da evasão profissional, e, quando isso ocorre em escala exponencial, um dos fatores, é, sem dúvida alguma, o descontentamento profissional, que pode ser causado por diversos fatores ligados ao exercício laboral.

Por fim, afirmamos aos nobres e ilustres vereadores, que, ao aprovarem o respectivo Projeto de Lei, os mesmos estarão proporcionando o bem comum, e a valorização dos funcionários públicos, de maneira homogênea, sem distinção, e conseqüentemente, proporcionando aos munícipes de Alto Paraíso/RO, uma melhor prestação de serviço público.

Ao exposto contamos com a colaboração desta Egrégia Casa para apreciação e votação ao Projeto de Lei aqui descrito.

Palácio dos Pioneiros, 17 de novembro de 2021.


João Pavan

Prefeito Municipal



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo

PROJETO DE LEI Nº 080/2021.
DE 17 DE novembro DE 2021.



Dispõe: “Emenda o Plano de Cargos, Carreiras e Salários Geral dos Servidores Públicos do Município de Alto Paraíso, e, dando outras providências.”

O Prefeito do Município de Alto Paraíso, Estado de Rondônia, Sr. João Pavan, no uso de suas atribuições legais, e especialmente do inciso do VI do Art. 94 da lei Orgânica Municipal, Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sancionou a seguinte,

LEI:

Art. 1º - No Artigo 6º da Lei Municipal 1043/2011, serão modificados os seguintes incisos, que terão a seguinte redação:

XX - Técnico Nível Médio I: Compreende a categoria funcional com as atribuições de executar trabalhos de nível técnico profissional identificado com as áreas de administração, informática, construção civil, agropecuária e executar tarefas correlatas à função profissional e demais atividades complementares afins determinadas pelo superior imediato.

Requisitos: Nível Médio profissionalizante de nível técnico, com exceção ao cargo de Técnico em Reprografia e Arquivista.

Carga horária: 40 horas semanais.

XXI - Técnico Nível Médio II: Compreende a categoria funcional com as atribuições de executar trabalhos de nível técnico profissional identificado com na área de contabilidade e executar tarefas correlatas à função profissional, desenhos de projetos e demais atividades complementares afins determinadas pelo superior imediato.

Requisitos: Nível Médio profissionalizante de nível técnico.

Carga horária: 40 horas semanais.

XXII - Técnico Nível Superior I: Compreendem a categoria funcional com as atribuições de exercer atividades de nível superior correspondentes à profissão regulamentada por lei; desenvolver atividades com profissionais; Utilizar conhecimentos teóricos e técnicos com o objetivo de identificar, analisar, explorar e intervir nos fatores que estão trazendo problemas ou dificuldades ao indivíduo, em sua história pessoal, familiar e social; analisar objetivamente as diversas situações de conflitos, crise e traumas, visando minimizar o



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo

sofrimento psíquico vivenciado pela pessoa atendida; proporcionar atendimento amplo desde o acolhimento, a orientação, o engajamento na psicoterapia, assim como o encaminhamento para outros profissionais específicos; reunir informações sobre as condições sociais dos usuários que contribuam para a escolha mais adequada da sentença judicial; participar de audiências, transmitindo o parecer técnico de forma verbal ou por escrito, respeitados o sigilo profissional do Código de Ética e a legislação que normatiza o exercício da profissão; monitorar, acompanhar e avaliar a execução de medidas judiciais; monitorar estagiários em Serviço Social; desenvolver trabalhos de cunho educativo, preventivo, informativo e de divulgação de suas atividades e dos serviços institucionais prestados à população usuária; planejar e implementar planos, programas e projetos voltados à execução dos objetivos e atividades profissionais de cunho interinstitucional e interprofissional, objetivando articulação com a sociedade, comunidade, órgãos representativos e da rede de prestação de serviços sociais; fomentar o estudo, produção teórica e a pesquisa em matéria condizente com sua prática profissional; e demais atividades complementares e afins determinadas pelo superior imediato.

Requisitos: Nível Superior, registro profissional.

Carga horária: 40 horas semanais.

XXIII - Técnico Nível Superior II: Compreendem a categoria funcional com as atribuições de exercer atividades de nível superior correspondentes à profissão regulamentada por lei; desenvolver atividades de planejamento, coordenação e execução relacionadas às suas respectivas áreas de habilitação e relativas à planejamento, elaboração, coordenação, acompanhamento, assessoramento, pesquisa e execução de procedimentos e programas relativas à área de fiscalização de tributos; avaliação de acervos patrimoniais e verificação de haveres e obrigações, para quaisquer finalidades, inclusive de natureza fiscal; apuração de haveres e avaliação de direitos e obrigações, do acervo patrimonial; concepção dos planos de determinação das taxas de depreciação e exaustão dos bens materiais e dos de amortização dos valores imateriais inclusive de valores diferidos; implantação e aplicação dos planos de depreciação, amortização e diferimento, bem como de correções monetárias e reavaliações; escrituração regular, oficial ou não, de todos os fatos relativos aos patrimônios e às variações patrimoniais, por quaisquer métodos, técnicos ou processo; classificação dos fatos para registro contábeis, por qualquer processo, inclusive computação eletrônica, e respectiva validação dos registros e demonstrações; abertura e encerramento de escritas contábeis; execução dos serviços de escrituração em todas as modalidades específicas, conhecidas por denominações que informam sobre o ramo de atividade, como contabilidade bancária, contabilidade pública; controle de formalização, guarda, manutenção ou destruição de livros e outros meios de registro contábeis, bem como dos documentos relativos à vida patrimonial; elaboração de balancetes e de demonstrações do movimento por contas ou grupos de contas, de forma analítica ou sintética; levantamento de balanços de qualquer tipo ou natureza e para quaisquer finalidades, como balanços patrimoniais, balanços de resultados, balanços acumulados, balanços de origens, de recursos, balanços de fundos, balanços financeiros, balanços de capitais, e outros; controle, avaliação e estudo da gestão econômica, financeira e patrimonial das empresas e demais entidades; análise de balanços; análise do comportamento das receitas; elaboração de orçamentos de qualquer tipo, tais como: econômicos, financeiros e patrimoniais; programação orçamentária e



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo

financeira, e acompanhamento da execução de orçamentos-programa; análise das variações orçamentárias; conciliações de conta; revisões de balanços, contas ou quaisquer demonstrações ou registro contábeis; perícias contábeis, judiciais e extrajudiciais; fiscalização tributária que requeira exame ou interpretação de peças contábeis de qualquer natureza; e executar tarefas correlatas à função profissional; desenvolver atividades de fiscalização ao controle interno da arrecadação e aplicação de recursos do município, bem como da administração desses recursos, examinando a legalidade, legitimidade, economicidade, eficiência e efetividade, em seu aspecto financeiro, orçamentário, contábil, patrimonial e operacional, das unidades da administração Municipal; desempenhar atividades de execução qualificada, referente a estudos, pesquisas, análises e projetos sobre administração de pessoal; realizar estudos e proceder a implantação de projetos que introduzam novas tecnologias e técnicas nos órgãos que compõem a administração, e executar tarefas correlatas à função profissional e demais atividades complementares e afins determinadas pelo superior imediato.

Requisitos: Nível Superior, registro profissional.

Carga horária: 40 horas semanais.

Art. 2º - Os incisos do artigo 11 da Lei Municipal 1043/2011, terão a seguinte redação:

I - Agente de Gestão Pública I, II, III e IV:

- a) Nível I: habilitação em ensino médio;
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;
- c) Nível III: ter completado 20 (vinte) anos de efetivo exercício na função pública.

II - Agente de Controle Interno:

- a) Nível I: habilitação em ensino médio;
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;
- c) Nível III: ter completado 20 (vinte) anos de efetivo exercício na função pública.

III - Agente de Infra-estrutura:

- a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental completo.
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;
- c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

IV - Agente de Manutenção I, II, III e IV:

- a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental completo.
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;
- c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

V - Agente de Serviço I e II/ Agente de gestão Pública V:

- a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental completo.
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;
- c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

VI - Agente de Vigilância:

- a) Nível I: Habilitação em grau de ensino fundamental completo.
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;
- c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

VII - Agente de Desenvolvimento Infantil:

- a) Nível I: habilitação em ensino médio;



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo

- b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;
- c) Nível III: ter completado 20 (vinte) anos de efetivo exercício na função pública.

VIII - Agente Operacional I e II:

- a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental completo.
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;
- c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

IX - Agente de Coleta de Lixo:

- a) Nível I: habilitação em grau de ensino fundamental completo.
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino médio;
- c) Nível III: habilitação em grau de ensino superior.

X - Engenheiro:

- a) Nível I: habilitação em nível superior.
- b) Nível II: ter completado 10 (dez) anos de efetivo exercício na função pública;
- c) Nível III: ter completado 20 (vinte) anos de efetivo exercício na função pública.

XI – Fiscal Municipal:

- a) Nível I: habilitação em ensino médio;
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior;
- c) Nível III: ter completado 20 (vinte) anos de efetivo exercício na função pública.

XII - Procurador:

- a) Nível I: habilitação em nível superior;
- b) Nível II: ter completado 10 (dez) anos de efetivo exercício na função pública;
- c) Nível III: ter completado 20 (vinte) anos de efetivo exercício na função pública.

XIII - Técnico Nível Médio I e II:

- a) Nível I: habilitação em ensino médio profissionalizante de nível técnico;
- b) Nível II: habilitação em grau de ensino superior, correlacionada com a área de atuação;
- c) Nível III: ter completado 20 (vinte) anos de efetivo exercício na função pública

XIV - Técnico Nível Superior I e II:

- a) Nível I: habilitação em nível superior;
- b) Nível II: ter completado 10 (dez) anos de efetivo exercício na função pública;
- c) Nível III: ter completado 20 (vinte) anos de efetivo exercício na função pública.

Art. 3º - Serão acrescentados os § 3º, § 4º e § 5º no Artigo 16 da Lei Municipal 1043/2011, e terão a seguinte redação:

§ 3º - Os funcionários que ingressaram na carreira inaugural com exigência de nível médio, somente alcançarão o nível III, após a conclusão de curso de graduação, somados à experiência profissional de 20(vinte) anos de efetivo exercício de função pública.

§ 4º - Somente poderão ascender a outro nível, aquele que estiver no nível ligeiramente anterior.

§ 5º - As elevações de nível, que contemplam os funcionários que ingressaram em cargo de nível superior, se dará nos níveis seguintes, por merecimento e experiência funcional.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ALTO PARAÍSO
ESTADO DE RONDÔNIA
Poder Executivo

Art. 4º - Os Artigos 39 e 40 da Lei Municipal 1043/2011, serão modificados e terão a seguinte redação:

Art. 39 - Fica criada a Gratificação de Desempenho – GD - para os servidores Efetivos do Poder Executivo do Municipal.

§ 2º- A Gratificação de Desempenho – GD - é devida aos servidores públicos municipais, que estejam lotados em unidade da estrutura organizacional desta Lei, e estejam no exercício de atividades alheias as atribuições do cargo, desde que, determinadas expressamente pelo Chefe Executivo.

§ 2º- Faz jus à gratificação a que se refere o caput, o servidor que for designado para atividades específicas, conforme:

I - servidores designados por portaria do Prefeito Municipal, para o exercício de funções, nas condições de responsáveis ou executores de planos de ação e/ou projetos prioritários constantes do Plano Plurianual Anual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Lei Orçamentária, respeitado o prazo estabelecido pela portaria;

II- servidores que sejam designados por portaria do Prefeito Municipal para comporem, na condição de membros, grupos de trabalho, comissões, cujas atribuições a eles conferidas atêm-se ao cumprimento de prazos legais ou fixados administrativamente, respeitado o prazo estabelecido pela portaria;

III - servidores na condição de responsáveis ou participantes de processos de implantação de novos serviços e/ou novas unidades da estrutura organizacional do Poder Executivo Municipal, mediante fundamentação específica.

IV - servidores em escala de plantão das quais, pela natureza de suas atribuições, exijam a convocação dos trabalhos de servidores, com a finalidade de manter o funcionamento de suas atividades, em caráter ininterrupto e diurno de 24 (vinte e quatro) horas/dia, incluído sábados domingos e feriados.

Art. 40- A Gratificação de Desempenho e de comissão que trata esta Lei obedecerá ao percentual máximo de até 100% (cem por cento) do vencimento base do servidor do quadro do Poder Executivo Municipal.

I – A Gratificação de Desempenho, não ultrapassará o percentual de 50% (cinquenta por cento) do vencimento base do servidor.

II – A Gratificação de comissão de recebimento e/ou fiscalização de serviços, não ultrapassará o percentual de 50% (cinquenta por cento) do vencimento base do servidor.

§ 1º- Para efeito de cálculo da Gratificação de Desempenho dos servidores cedidos e/ou disponibilizados ao Município, será utilizado o salário base do respectivo cargo na Administração Pública.

§ 2º- A gratificação de produtividade está vinculada à unidade de concessão, devendo ser imediatamente suspenso o benefício, quando o servidor , por qualquer motivo, se afastar ou for removido.