

PROJETO DE LEI Nº 009, DE 18 DE MAIO DE 2026.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Efetivos da Administração Direta do Município de Riachuelo/RN, estende seus efeitos aos servidores inativos e pensionistas amparados pelo direito constitucional à paridade, e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE RIACHUELO, Estado do Rio Grande do Norte, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração — PCCR dos servidores efetivos da Administração Direta do Município de Riachuelo/RN integrantes dos grupos ocupacionais nela disciplinados, com o objetivo de estruturar a carreira, valorizar o servidor público e promover a eficiência dos serviços prestados à população.

§ 1º O disposto nesta Lei não se aplica aos servidores abrangidos por planos de cargos, carreiras e remuneração próprios, notadamente:

I – os integrantes do Magistério Público Municipal, regidos por plano de carreira específico;

II – os agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias, regidos pela Lei Federal nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, e legislação municipal pertinente;

III – os profissionais de saúde integrantes de plano próprio, quando existente;

IV – os demais servidores cujas carreiras sejam regidas por lei específica anterior ou posterior à vigência desta Lei.

§ 2º Esta Lei não abrange os cargos em comissão nem os contratados temporariamente nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal.

Art. 2º O quadro de pessoal efetivo abrangido por esta Lei é composto pelos servidores que exercem atividades de apoio, administrativas, técnicas e científicas vinculadas aos objetivos finalísticos da gestão municipal, organizados em grupos ocupacionais e carreiras, conforme dispõe o Capítulo IV.

CAPÍTULO II

DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E GARANTIAS

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração tem por finalidade promover o aprimoramento profissional contínuo e a valorização dos servidores por meio de remuneração condigna, visando à melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços prestados à população, observados os seguintes objetivos, princípios e garantias:

- I – reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;
- II – profissionalização, mediante qualificação e aperfeiçoamento contínuos, remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- III – formação continuada dos servidores;
- IV – desenvolvimento profissional e pleno exercício da cidadania;
- V – gestão democrática e participativa no âmbito municipal;
- VI – valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento dos servidores;
- VII – desenvolvimento na carreira por meio de progressão horizontal entre classes e promoção vertical entre níveis;
- VIII – incentivo ao aperfeiçoamento, à especialização e à atualização profissional.

CAPÍTULO III

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I – Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR: instrumento normativo que regulamenta a estrutura, a movimentação e a valorização dos servidores efetivos, por meio de regras objetivas de ingresso, desenvolvimento funcional e remuneração;
- II – cargo público: unidade instituída em lei, com denominação própria, atribuições específicas, responsabilidades definidas e remuneração correspondente, a ser ocupada por titular aprovado em concurso público;
- III – servidor público: pessoa física legalmente investida em cargo público efetivo, com direitos, deveres, responsabilidades, vencimentos e vantagens previstos em lei;
- IV – função pública: conjunto de atribuições de caráter permanente ou eventual, desempenhadas por titular de cargo efetivo ou por servidor designado, com ou sem retribuição específica;
- V – grupo ocupacional: conjunto de cargos organizados conforme a natureza do trabalho, o grau de conhecimento exigido e as afinidades funcionais entre eles;

VI – categoria funcional: conjunto de cargos de mesma denominação, com atribuições comuns e requisitos equivalentes de escolaridade e habilitação;

VII – provimento originário: ato administrativo de efetivação do preenchimento de cargo público, mediante nomeação do titular aprovado em concurso público;

VIII – provimento derivado: alteração na situação funcional do servidor que implica mudança de classificação no cargo, na forma da lei;

IX – efetividade: atributo exclusivo dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, admitidos mediante concurso público e aprovados no estágio probatório;

X – carreira: conjunto articulado de níveis e classes que disciplinam o desenvolvimento funcional e remuneratório do servidor, conforme a complexidade das atribuições e o grau de responsabilidade;

XI – classe: subdivisão de cada nível da carreira, correspondente à progressão funcional horizontal, com base em tempo de serviço e avaliação de desempenho;

XII – nível: subdivisão da carreira correspondente à promoção funcional vertical, com base na escolaridade ou titulação comprovada na área de atuação ou afim;

XIII – matriz remuneratória: tabela de vencimentos aplicável aos cargos de cada grupo ocupacional, integrante desta Lei;

XIV – desenvolvimento funcional: evolução do servidor na carreira, mediante progressão horizontal e promoção vertical;

XV – remuneração: soma do vencimento-base com as vantagens pecuniárias permanentes ou transitórias percebidas pelo servidor;

XVI – vencimento-base: retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao nível e à classe em que o servidor se encontra enquadrado;

XVII – enquadramento: posicionamento do servidor no PCCR, conforme os critérios estabelecidos nesta Lei;

XVIII – lotação: unidade administrativa onde o servidor desempenha suas atividades;

XIX – quadro permanente: conjunto de cargos de provimento efetivo, organizados em grupos ocupacionais e escalonados em níveis e classes.

CAPÍTULO IV

DO QUADRO GERAL DE PESSOAL

Art. 5º O Quadro Permanente dos servidores efetivos do Município de Riachuelo/RN é composto pelos cargos de provimento efetivo organizados nos grupos ocupacionais disciplinados nesta Lei.

Art. 6º O Quadro Permanente é constituído pelos seguintes grupos ocupacionais:

- I – Grupo de Apoio Básico;
- II – Grupo Operacional Administrativo;
- III – Grupo Técnico Operacional;
- IV – Grupo Técnico Científico.

Art. 7º Os grupos ocupacionais a que se refere o artigo anterior compreendem os cargos descritos no Anexo I desta Lei, organizados conforme a natureza das atribuições e os requisitos de escolaridade, nos seguintes termos:

§ 1º O Grupo de Apoio Básico compreende os cargos destinados à execução de atividades operacionais e de suporte essenciais ao funcionamento dos serviços públicos municipais, com exigência mínima de escolaridade de nível fundamental completo, ressalvadas as hipóteses em que o edital exija, por pertinência técnica, habilitação específica.

§ 2º O Grupo Operacional Administrativo compreende os cargos voltados às atividades administrativas, de apoio técnico e operacional especializado, com exigência mínima de escolaridade de nível médio.

§ 3º O Grupo Técnico Operacional compreende os cargos que exigem formação técnica especializada, relacionados a atividades de maior complexidade técnica, social ou fiscal, com exigência mínima de escolaridade de nível médio completo ou curso técnico específico.

§ 4º O Grupo Técnico Científico compreende os cargos que exigem formação ou qualificação de nível superior completo, destinados ao planejamento, à gestão e à execução de políticas públicas e serviços especializados do município.

§ 5º O rol de cargos descritos no Anexo I não é exaustivo. Os cargos efetivos criados por lei municipal posterior à vigência desta Lei serão incluídos automaticamente no grupo ocupacional compatível com a natureza das atribuições e a escolaridade exigida no respectivo edital de concurso público, mediante ato do Chefe do Poder Executivo, vedada a alteração dos requisitos essenciais após a homologação do certame.

§ 6º Os atuais ocupantes dos cargos do Grupo de Apoio Básico que tenham ingressado no serviço público com exigência de escolaridade inferior à fixada no § 1º permanecem no exercício de suas funções, com plena preservação dos direitos e vantagens inerentes ao cargo, aplicando-se a nova exigência apenas aos provimentos realizados após a publicação desta Lei.

Art. 8º A estrutura da carreira dos servidores municipais abrangidos por esta Lei é organizada em níveis e classes, conforme as especificações dos cargos estabelecidas nos Anexos I e II.

§ 1º Consideram-se especificações das categorias funcionais a diferenciação entre as atribuições, responsabilidades e complexidades inerentes ao trabalho, bem como os requisitos de qualificação e escolaridade mínima exigidos para o provimento dos respectivos cargos.

§ 2º As especificações das categorias funcionais compreendem a denominação do cargo, a descrição sintética e analítica das atribuições, a forma de provimento, as qualificações essenciais para a seleção e demais condições que venham a ser estabelecidas no edital de concurso público.

CAPÍTULO V

DO PROVIMENTO E DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I — Do Ingresso

Art. 9º O ingresso nos cargos de provimento efetivo disciplinados nesta Lei é acessível aos brasileiros que preencham os requisitos legais, bem como aos estrangeiros, na forma da lei, nos termos do art. 37, I, da Constituição Federal.

§ 1º O ingresso ocorrerá no nível correspondente à escolaridade exigida no edital e na classe inicial de vencimento, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 2º O candidato concorrerá exclusivamente às vagas do cargo para o qual se inscreveu, enquadrando-se no grupo ocupacional, nível e classe previstos no edital, vedada qualquer alteração do enquadramento após a homologação do certame.

§ 3º A descrição do cargo, conforme previsto no Anexo I desta Lei, compreende a descrição sumária, as responsabilidades, bem como os pré-requisitos de escolaridade e formação profissional exigidos para o ingresso.

Art. 10. O concurso público poderá ser realizado por especialidade, conforme dispuser o respectivo edital, que definirá, de forma objetiva, a escolaridade exigida e as atribuições correspondentes ao cargo a ser provido, observada estrita correspondência com o grupo ocupacional, nível e classe de enquadramento previstos nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a exigência, em edital de concurso público, de requisitos não previstos em lei, bem como a alteração, após a publicação do edital, dos critérios objetivos de escolaridade, habilitação e enquadramento do cargo.

Art. 11. Após a conclusão do concurso e a homologação dos seus resultados, terão direito subjetivo à nomeação os candidatos aprovados dentro do limite de vagas estabelecido no edital, observada a ordem de classificação, permanecendo os demais em cadastro de reserva durante o prazo de validade do certame.

Art. 12. Em caso de vacância, observados os critérios de conveniência e oportunidade da Administração Pública e a disponibilidade orçamentária, os cargos serão preenchidos por meio de concurso público, cuja validade observará o disposto no art. 37, III, da Constituição Federal.

Art. 13. É assegurado às pessoas com deficiência o direito de inscrição em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com sua condição, garantindo-se a reserva de, no mínimo, 5% (cinco por cento) e, no máximo, 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas

em cada certame, conforme dispuser o respectivo edital, observado o art. 37, VIII, da Constituição Federal, a Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015, e a legislação correlata.

§ 1º Caso a aplicação do percentual de reserva resulte em número fracionado, este será elevado até o primeiro número inteiro subsequente, respeitado o limite máximo fixado no caput.

§ 2º Na hipótese de não haver inscrição ou aprovação de candidatos com deficiência, as vagas reservadas poderão ser ocupadas pelos demais candidatos, observada a ordem de classificação.

Seção II — Do Estágio Probatório

Art. 14. O estágio probatório é o período de 3 (três) anos de efetivo exercício, contado da data de entrada em exercício, durante o qual o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo será avaliado para fins de aquisição da estabilidade, nos termos do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 15. Durante o estágio probatório, o servidor será submetido à avaliação de sua aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições do cargo, observados os seguintes fatores:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III – eficiência;

IV – responsabilidade;

V – capacidade para o desempenho das atribuições específicas do cargo;

VI – frequência e aproveitamento em cursos de capacitação promovidos pela Administração Municipal.

Art. 16. Ao servidor em estágio probatório serão assegurados os meios necessários para sua integração e para o desenvolvimento de suas potencialidades, em consonância com o interesse público, mediante acompanhamento realizado pela Secretaria Municipal de Administração e pela comissão instituída para essa finalidade.

§ 1º Caberá à Secretaria Municipal de Administração instituir a comissão responsável pelo processo de avaliação.

§ 2º A comissão será composta por servidores efetivos e estáveis do Município.

§ 3º Não poderá integrar a comissão o cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou afim do avaliado, em linha direta ou colateral até o terceiro grau, procedendo-se à substituição em caso de impedimento.

§ 4º A comissão definirá, observadas as disposições desta Lei e das normas regulamentares, a metodologia, os instrumentos e a periodicidade das avaliações.

§ 5º O relatório conclusivo sobre o estágio probatório será encaminhado ao Chefe do Poder Executivo Municipal, para homologação, no prazo de 60 (sessenta) dias anteriores ao término do estágio.

§ 6º O relatório poderá ser encaminhado a qualquer tempo, no decurso do estágio, quando o servidor não apresentar desempenho satisfatório.

§ 7º Do relatório, quando contrário à confirmação do servidor, dar-se-á vista, pelo prazo de 10 (dez) dias, para apresentação de defesa escrita.

§ 8º Ao servidor não aprovado no estágio probatório aplicam-se as disposições previstas no Regime Jurídico Único do Município, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 17. O estágio probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

I – licença por motivo de doença em pessoa da família;

II – licença para acompanhar cônjuge ou companheiro servidor público deslocado no interesse da Administração;

III – afastamento para o exercício de mandato eletivo;

IV – afastamento para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança em outro ente federativo;

V – demais hipóteses de licença previstas no Regime Jurídico Único do Município.

§ 1º O estágio probatório será retomado a partir do retorno do servidor ao efetivo exercício.

§ 2º Durante o estágio probatório não será permitido o desenvolvimento funcional por progressão horizontal ou promoção vertical.

§ 3º Em caso de acumulação legal de cargos, o estágio probatório deverá ser cumprido em relação a cada um dos cargos para os quais o servidor tenha sido nomeado.

§ 4º O tempo de serviço prestado em outro cargo público não exime o servidor do cumprimento do estágio probatório no novo cargo.

CAPÍTULO VI

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL NA CARREIRA

Seção I — Disposições Comuns

Art. 18. A carreira dos servidores efetivos abrangidos por esta Lei é estruturada em 4 (quatro) níveis, identificados pelos algarismos I, II, III e IV, e em 10 (dez) classes, identificadas pelas letras de A a J.

§ 1º Os vencimentos-base de cada nível e classe constam da matriz remuneratória integrante do Anexo II desta Lei.

§ 2º Não haverá correspondência automática entre as classes e níveis das matrizes dos diferentes grupos ocupacionais.

Art. 19. O desenvolvimento funcional do servidor dar-se-á por meio dos seguintes institutos:

I – progressão horizontal: avanço, no mesmo grupo e nível, pela mudança sucessiva e crescente de classe, com base em tempo de efetivo exercício e avaliação de desempenho;

II – promoção vertical: avanço, no mesmo grupo e classe, pela mudança de nível, com base em qualificação e escolaridade devidamente comprovadas.

Parágrafo único. Os critérios, procedimentos e instrumentos para aferição da progressão e da promoção serão definidos em regulamento, observadas as disposições desta Lei.

Seção II — Da Estrutura Remuneratória Básica

Art. 20. O vencimento-base dos cargos efetivos abrangidos por esta Lei será fixado em valor nominal na matriz remuneratória constante do Anexo II, vedada a sua vinculação, direta ou indireta, ao salário mínimo, nos termos do art. 7º, IV, da Constituição Federal e da Súmula Vinculante nº 4 do Supremo Tribunal Federal.

§ 1º Caso a remuneração total do servidor, entendida como a soma do vencimento-base com as vantagens pecuniárias previstas em lei, resulte em valor inferior ao salário mínimo nacional, o Município assegurará, mediante abono complementar, a percepção da remuneração mínima constitucionalmente garantida, nos termos da Súmula Vinculante nº 16 do Supremo Tribunal Federal.

§ 2º Sobre o abono complementar de que trata o § 1º não incidirão quaisquer gratificações ou vantagens, nos termos da Súmula Vinculante nº 15 do Supremo Tribunal Federal.

Art. 21. A matriz remuneratória observará, na fixação dos vencimentos-base dos diferentes grupos ocupacionais, os seguintes parâmetros de referência, a partir do vencimento-base do Grupo de Apoio Básico, Nível I, Classe A:

I – Grupo Operacional Administrativo, Nível I, Classe A: acréscimo de 10% (dez por cento) sobre a referência;

II – Grupo Técnico Operacional, Nível I, Classe A: acréscimo de 40% (quarenta por cento) sobre a referência;

III – Grupo Técnico Científico, Nível I, Classe A: acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a referência.

Parágrafo único. Os valores nominais em reais decorrentes da aplicação dos parâmetros do caput constam da matriz remuneratória do Anexo II.

Art. 22. Os vencimentos-base dos servidores abrangidos por esta Lei serão reajustados anualmente, no mês de janeiro, com base na variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo — IPCA, apurado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística — IBGE, no

período de janeiro a dezembro do exercício imediatamente anterior, observados os limites de despesa com pessoal estabelecidos pela Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

§ 1º O reajuste de que trata o caput incidirá exclusivamente sobre o vencimento-base, não se aplicando às vantagens, gratificações, adicionais ou demais parcelas remuneratórias, salvo quando expressamente previsto em lei.

§ 2º Na hipótese de extinção, alteração metodológica substancial ou indisponibilidade do IPCA, o índice será substituído por aquele que vier a sucedê-lo oficialmente ou, na sua falta, por outro de natureza equivalente que afira a inflação ao consumidor no Brasil, mediante lei específica.

§ 3º O reajuste anual previsto neste artigo não se confunde com a revisão geral anual prevista no art. 37, X, da Constituição Federal, nem prejudica concessões de aumentos reais decorrentes de lei específica, observada, em qualquer caso, a disponibilidade orçamentária e financeira do Município.

Art. 23. O enquadramento dos servidores abrangidos por esta Lei observará o disposto no Capítulo X e nos Anexos I e II.

Art. 24. Os servidores do Quadro Permanente desempenharão suas funções em conformidade com os preceitos éticos e técnicos das respectivas profissões, conforme a legislação vigente e as atribuições descritas no Anexo I.

Art. 25. O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo poderá ser designado para o exercício de funções gratificadas, acrescendo ao seu vencimento-base o valor da respectiva função, instituída por lei específica, observado o teto remuneratório previsto no art. 37, XI, da Constituição Federal.

Seção III — Da Promoção Vertical (Níveis)

Art. 26. A promoção vertical consiste no avanço, dentro do mesmo grupo e classe, pela mudança de nível, com base em qualificação ou formação acadêmica comprovada na área de atuação ou em áreas afins, nos seguintes termos:

§ 1º Para os cargos dos Grupos de Apoio Básico, Operacional Administrativo e Técnico Operacional:

a) Nível I: escolaridade mínima exigida para o ingresso no cargo;

b) Nível II: ensino superior completo na área de atuação ou em áreas afins, obtido em instituição credenciada e reconhecida pelo Ministério da Educação, nos termos da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, ou, exclusivamente para os cargos integrantes dos Grupos de Apoio Básico e Operacional Administrativo, curso técnico profissionalizante na área de atuação ou em áreas afins, com carga horária mínima de 200 (duzentas) horas, ministrado por instituição credenciada pelo órgão competente;

c) Nível III: curso de pós-graduação lato sensu na área de atuação ou em áreas afins, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, em instituição credenciada pelo Ministério da Educação;

d) Nível IV: curso de pós-graduação stricto sensu, em nível de mestrado ou doutorado, na área de atuação ou em áreas afins, em instituição credenciada pelo Ministério da Educação.

§ 2º Para os cargos do Grupo Técnico Científico:

a) Nível I: ensino superior completo na área de atuação;

b) Nível II: curso de pós-graduação lato sensu na área de atuação ou em áreas afins, com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, em instituição credenciada pelo Ministério da Educação;

c) Nível III: curso de pós-graduação stricto sensu em mestrado, na área de atuação ou em áreas afins, em instituição credenciada pelo Ministério da Educação;

d) Nível IV: curso de pós-graduação stricto sensu em doutorado, na área de atuação ou em áreas afins, em instituição credenciada pelo Ministério da Educação.

Art. 27. A promoção vertical entre os níveis ocorrerá mediante os seguintes percentuais de acréscimo ao vencimento-base:

I – do Nível I para o Nível II: acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o vencimento-base do grupo;

II – do Nível II para o Nível III: acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento-base do grupo;

III – do Nível III para o Nível IV: acréscimo de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento-base do grupo.

Parágrafo único. A promoção vertical poderá ser revista sempre que o servidor concluir nova habilitação, respeitado o interstício de 24 (vinte e quatro) meses desde a última promoção.

Art. 28. A promoção vertical fica condicionada ao preenchimento cumulativo dos seguintes requisitos pelo servidor:

I – encontrar-se em efetivo exercício no cargo;

II – ter concluído o estágio probatório;

III – possuir no mínimo 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício desde a última promoção ou do ingresso no cargo;

IV – não ter sofrido, nos 5 (cinco) anos anteriores, pena disciplinar de suspensão, tampouco pena de advertência nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores, ressalvadas as hipóteses de anulação do ato punitivo.

Parágrafo único. O tempo em que o servidor estiver afastado do efetivo exercício do cargo não será computado para o requisito do inciso III, ressalvadas as hipóteses de afastamento considerado como de efetivo exercício nos termos do Regime Jurídico Único.

Seção IV — Da Progressão Horizontal (Classes)

Art. 29. A progressão horizontal consiste no avanço do servidor, dentro do mesmo grupo e nível, pela mudança sucessiva e crescente entre as classes de A a J, mediante o cumprimento cumulativo dos seguintes requisitos:

I – interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício na classe anterior;

II – resultado satisfatório em avaliação de desempenho funcional, aferida na forma do regulamento;

III – não ter sofrido, nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores, pena disciplinar de advertência, tampouco pena de suspensão nos 5 (cinco) anos anteriores.

Art. 30. O posicionamento inicial dos servidores nas classes observará o tempo de efetivo exercício no serviço público municipal, conforme a seguinte correspondência:

I – Classe A: de 0 (zero) até 3 (três) anos;

II – Classe B: mais de 3 (três) até 6 (seis) anos;

III – Classe C: mais de 6 (seis) até 9 (nove) anos;

IV – Classe D: mais de 9 (nove) até 12 (doze) anos;

V – Classe E: mais de 12 (doze) até 15 (quinze) anos;

VI – Classe F: mais de 15 (quinze) até 18 (dezoito) anos;

VII – Classe G: mais de 18 (dezoito) até 21 (vinte e um) anos;

VIII – Classe H: mais de 21 (vinte e um) até 24 (vinte e quatro) anos;

IX – Classe I: mais de 24 (vinte e quatro) até 27 (vinte e sete) anos;

X – Classe J: mais de 27 (vinte e sete) anos.

Parágrafo único. Será computado, para os fins deste artigo, exclusivamente o tempo de efetivo exercício em cargo de provimento efetivo no âmbito do serviço público municipal de Riachuelo/RN.

Art. 31. A avaliação de desempenho funcional será realizada, obrigatoriamente, a cada 18 (dezoito) meses, por comissão instituída para esse fim, conforme regulamento, observados critérios objetivos, impessoais e verificáveis.

§ 1º A progressão horizontal condiciona-se ao resultado satisfatório em, pelo menos, 2 (duas) avaliações consecutivas realizadas no interstício referido no art. 29, I.

§ 2º O servidor poderá requerer, a qualquer tempo, nova avaliação de desempenho, desde que transcorridos pelo menos 6 (seis) meses da última avaliação realizada.

§ 3º Ao servidor será assegurado o direito de vista e de impugnação do resultado da avaliação, com prazo de 10 (dez) dias úteis para apresentação de recurso administrativo, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

CAPÍTULO VII

DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 32. A qualificação profissional dos servidores, com vistas à sua valorização e à melhoria da qualidade do serviço público, será realizada com base em levantamento prévio das necessidades, por iniciativa da Administração Municipal ou do próprio servidor, priorizando a integração, atualização e aperfeiçoamento.

Parágrafo único. Aos servidores em estágio probatório será assegurada a participação em atividades de integração, com o objetivo de inseri-los na estrutura organizacional da Administração Pública Municipal.

Art. 33. O processo de qualificação profissional poderá ser promovido por iniciativa da Administração Municipal, por meio da Secretaria Municipal de Administração, mediante convênios, ou por iniciativa do próprio servidor, priorizando-se:

I – Programa de Integração à Administração Pública: aplicado a todos os servidores nomeados, com o objetivo de informá-los sobre a estrutura organizacional, os direitos e deveres e o funcionamento da Administração;

II – Programa de Capacitação: destinado à incorporação de novos conhecimentos e habilidades decorrentes de inovações científicas e tecnológicas, bem como de alterações na legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do cargo ou função;

III – Programa de Desenvolvimento: voltado à aquisição de conhecimentos e habilidades técnicas inerentes ao cargo, por meio de cursos regulares oferecidos pela instituição;

IV – Programa de Aperfeiçoamento: destinado a complementar e especializar os conhecimentos dos servidores em áreas relacionadas ao exercício do cargo, podendo incluir cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e eventos similares;

V – Programa de Desenvolvimento de Gestão: voltado aos ocupantes de cargos de direção e assessoria, visando capacitá-los para o desempenho eficiente das atribuições inerentes à função.

CAPÍTULO VIII

DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS

Seção I — Da Remuneração

Art. 34. A remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício dos cargos instituídos nesta Lei, composta pelo vencimento-base correspondente ao nível e à classe do servidor na carreira, acrescido das vantagens previstas em lei.

Art. 35. O vencimento-base é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, conforme a natureza das atribuições e os requisitos de habilitação e qualificação exigidos, observado o disposto no art. 20 desta Lei.

Art. 36. Aos servidores do Quadro Permanente serão atribuídos vencimentos observando-se o princípio da isonomia, garantindo igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

Art. 37. A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente encontra-se disposta no Anexo II desta Lei.

Art. 38. O cálculo do vencimento dos servidores será realizado com base na jornada de trabalho legalmente fixada, respeitado o princípio da proporcionalidade, vedada, em qualquer hipótese, a redução da remuneração total abaixo do salário mínimo nacional.

Seção II — Das Vantagens

Art. 39. São vantagens pecuniárias dos servidores abrangidos por esta Lei, além das previstas no Regime Jurídico Único:

- I – adicional por tempo de serviço;
- II – gratificação por atuação em área de difícil acesso.

Subseção I — Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 40. O adicional por tempo de serviço é devido ao servidor abrangido por esta Lei, calculado sobre o vencimento-base correspondente ao nível e à classe ocupados na carreira.

§ 1º O adicional corresponderá a 1% (um por cento) do vencimento-base por ano de efetivo exercício no serviço público municipal, sendo devido a cada interstício de 5 (cinco) anos, até o limite máximo de 35% (trinta e cinco por cento).

§ 2º Para efeito de cálculo, será considerado o tempo de serviço prestado exclusivamente ao Município de Riachuelo/RN em cargo de provimento efetivo.

§ 3º O adicional por tempo de serviço não integrará a base de cálculo de quaisquer outras vantagens ou gratificações.

Subseção II — Da Gratificação por Atuação em Área de Difícil Acesso

Art. 41. Será concedida gratificação por atuação em área de difícil acesso aos servidores lotados em localidades assim classificadas, conforme critérios objetivos definidos em decreto regulamentar do Poder Executivo.

§ 1º A gratificação será paga proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados no local de difícil acesso.

§ 2º Anualmente, a Secretaria Municipal de Administração publicará, por meio de portaria, a relação dos locais classificados como de difícil acesso, mediante critérios técnicos de distância, condições de deslocamento e infraestrutura viária, vedada sua caracterização em razão do domicílio do servidor.

§ 3º Em caso de indeferimento de requerimento do servidor, caberá recurso ao Chefe do Poder Executivo, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

§ 4º A gratificação tem caráter propter laborem e cessará com a alteração da lotação do servidor, não sendo incorporada aos vencimentos para qualquer efeito.

CAPÍTULO IX

DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS

Seção I — Do Regime de Trabalho

Art. 42. O servidor integrante do Quadro Permanente cumprirá jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, ressalvadas as jornadas reduzidas previstas em lei para categorias específicas, notadamente os profissionais técnicos de enfermagem, agentes de endemias e agentes comunitários de saúde, regidos por legislação própria.

Parágrafo único. A jornada estabelecida neste artigo poderá ser cumprida em dois turnos de 4 (quatro) horas diárias, em turno único de 8 (oito) horas, ou em escala prevista no Regime Jurídico Único, conforme a necessidade da respectiva Secretaria.

Seção II — Das Férias

Art. 43. Os servidores abrangidos por esta Lei farão jus a 30 (trinta) dias de férias por ano, observado o disposto no Regime Jurídico Único.

Art. 44. As férias somente poderão ser interrompidas nas hipóteses previstas em lei, notadamente em caso de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou motivo de superior interesse público, mediante ato fundamentado do Chefe do Poder Executivo.

Art. 45. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, o adicional de um terço, nos termos do art. 7º, XVII, da Constituição Federal, aplicável por força do art. 39, § 3º, da Constituição Federal.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I — Das Disposições Gerais

Art. 46. Os atuais integrantes do Quadro Permanente, desde que estáveis, concursados e regularmente investidos, serão transferidos para o PCCR mediante enquadramento, observados os critérios estabelecidos nesta Lei.

Art. 47. Os servidores ocupantes de cargos que tenham sido extintos ou que tiveram suas denominações alteradas por lei serão equiparados, para todos os efeitos, aos cargos ativos de atribuições equivalentes ou correlatas, conforme tabela de equivalência a ser elaborada pela Comissão Permanente de Gestão do Plano, com base em critérios objetivos de escolaridade, natureza das atribuições e complexidade das atividades.

§ 1º A tabela de equivalência observará os requisitos de escolaridade, natureza das atribuições e complexidade das atividades exercidas à época da aposentadoria ou da extinção do cargo.

§ 2º A Comissão Permanente de Gestão do Plano elaborará a tabela de equivalência no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da publicação desta Lei, submetendo-a à homologação do Chefe do Poder Executivo.

Art. 48. Os servidores que, no momento da implantação do PCCR, estiverem em gozo de licença para tratar de interesses particulares serão enquadrados no momento de sua reassunção, desde que preencham os requisitos desta Lei.

Art. 49. Os servidores ocupantes de cargo efetivo que estiverem afastados para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança no momento da implantação deste Plano serão enquadrados com base no cargo efetivo de origem, considerando-se o tempo de efetivo exercício e a qualificação apresentada.

§ 1º O enquadramento produzirá efeitos imediatos sobre o vencimento-base do cargo efetivo, sem prejuízo da remuneração do cargo em comissão.

§ 2º Ao retornar ao exercício do cargo efetivo, o servidor permanecerá no nível e classe em que foi enquadrado, com todos os direitos e vantagens correspondentes.

Art. 50. Fica assegurado o mês de janeiro como período de referência para a concessão dos reajustes anuais aos servidores abrangidos por esta Lei, observado o índice fixado no art. 22 desta Lei e respeitados os limites da Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 51. O enquadramento dos servidores não poderá resultar em redução de seus vencimentos, sendo assegurado ao servidor o direito à eventual diferença entre a remuneração total legalmente percebida na data da vigência desta Lei e o vencimento correspondente ao

enquadramento, a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, passível de absorção pelos futuros reajustes ou aumentos.

Parágrafo único. É vedada qualquer interpretação desta Lei que resulte em redução de vencimentos ou vantagens já incorporadas ao patrimônio jurídico dos servidores, garantida, no mínimo, a manutenção dos valores percebidos na data de sua vigência.

Art. 52. Aos servidores abrangidos por esta Lei são assegurados, nos termos da Constituição Federal, além do direito à livre associação sindical:

- I – a representação pelo sindicato da categoria, inclusive como substituto processual;
- II – a inamovibilidade do dirigente sindical, nos termos da legislação pertinente;
- III – o desconto em folha, sem ônus para a entidade, do valor das mensalidades e contribuições definidas em assembleia geral da categoria, observado o prévio e expresse consentimento individual do servidor, nos termos da legislação vigente.

Art. 53. Aos servidores abrangidos por esta Lei é assegurado o direito à licença para o desempenho de mandato classista em sindicato, federação ou confederação representativa da categoria, nos termos do Regime Jurídico Único do Município, observada a disciplina constitucional e legal aplicável.

Art. 54. Os servidores que se encontrem em desvio de função somente serão enquadrados após retornarem às atividades inerentes ao cargo de origem e nele permanecerem.

Art. 55. Os servidores que, ao serem enquadrados, considerarem-se prejudicados poderão requerer reavaliação junto à Comissão Permanente de Gestão do Plano, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da publicação do respectivo ato, assegurados o contraditório e a ampla defesa.

Seção II — Da Comissão Permanente de Gestão do Plano

Art. 56. Fica instituída, por ato do Poder Executivo, a Comissão Permanente de Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, responsável pelo enquadramento inicial, pelo acompanhamento permanente e pela gestão operacional do PCCR, com as seguintes atribuições:

- I – coordenar e acompanhar o processo de enquadramento inicial dos servidores;
- II – orientar a operacionalização do Plano e assegurar sua adequada manutenção;
- III – elaborar e propor revisões à tabela de equivalência de cargos extintos;
- IV – analisar pedidos de revisão de enquadramento e recursos administrativos formulados pelos servidores;
- V – analisar as condições de trabalho e propor políticas destinadas à valorização profissional e à melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º A Comissão será presidida pelo(a) Secretário(a) Municipal de Administração, observado o princípio da paridade em sua composição, e constituída pelos seguintes membros:

- a) 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração;
- b) 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Finanças;
- c) 1 (um) representante do setor de Recursos Humanos;
- d) 1 (um) representante indicado pelo sindicato representativo dos servidores municipais;
- e) 1 (um) representante indicado pela Procuradoria Geral do Município.

§ 2º A Comissão será instituída por meio de portaria no prazo de 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei, devendo elaborar seu regimento interno no prazo de 60 (sessenta) dias.

§ 3º Os membros da Comissão exercerão suas funções sem remuneração, considerando-se serviço público relevante.

Seção III — Das Disposições Transitórias

Art. 57. O enquadramento inicial dos servidores do Município de Riachuelo/RN será realizado com base nos critérios de habilitação e tempo de efetivo exercício no serviço público municipal, distribuindo-os em níveis e classes, assegurando vencimentos iguais ou superiores aos já percebidos no momento da implantação do Plano.

Parágrafo único. Será garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos para fins de progressão funcional aos servidores em exercício ativo.

Art. 58. Serão enquadrados no Quadro Permanente todos os servidores efetivos em atividade na data de sanção desta Lei.

§ 1º O tempo de efetivo exercício já prestado no serviço público municipal, até a data de publicação desta Lei, será computado para fins de enquadramento inicial e progressão na carreira, observadas as regras desta Lei, respeitados os direitos adquiridos.

§ 2º Serão computadas, no enquadramento inicial, as progressões e promoções já concedidas aos servidores, seja em razão de procedimentos administrativos ordinários, seja por cumprimento de decisão judicial transitada em julgado.

Art. 59. A implantação da tabela remuneratória prevista no Plano será realizada de forma gradativa em 3 (três) etapas, respeitada, em todas elas, a irredutibilidade dos vencimentos, nos seguintes termos:

- I – 1ª etapa, a ser implementada no prazo de 12 (doze) meses contados da publicação desta Lei: pagamento de 30% (trinta por cento) do valor do vencimento-base previsto na matriz remuneratória, no nível e classe em que enquadrado o servidor;

II – 2ª etapa, a ser implementada no prazo de 24 (vinte e quatro) meses contados da publicação desta Lei: pagamento adicional de 35% (trinta e cinco por cento), totalizando 65% (sessenta e cinco por cento) do valor do vencimento-base;

III – 3ª etapa, a ser implementada no prazo de 36 (trinta e seis) meses contados da publicação desta Lei: pagamento dos 35% (trinta e cinco por cento) restantes, totalizando 100% (cem por cento) do valor do vencimento-base.

Parágrafo único. A implantação gradativa observará estritamente os limites de despesa com pessoal fixados pela Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000, e pela legislação municipal correlata.

Art. 60. Ao servidor enquadrado fica garantida a percepção total de seus vencimentos atuais, sendo absorvidos, gradativamente, ao vencimento-base, a título de vantagem individual de caráter transitório, os valores correspondentes às gratificações percebidas na data da publicação desta Lei, excetuando-se dessa medida:

- I – o adicional por tempo de serviço, na forma do art. 40;
- II – o adicional de função, quando instituído por lei específica;
- III – as vantagens pessoais nominalmente identificadas de caráter permanente.

§ 1º Concluída a implantação do Plano, o valor da vantagem individual de caráter transitório que porventura ultrapasse o valor do vencimento-base previsto na matriz remuneratória terá caráter de resíduo a ser absorvido gradativamente pelo vencimento do servidor nos reajustes ou progressões posteriores a que fizer jus.

§ 2º As vantagens previstas nesta Lei, quando possuam idêntico fundamento ou título concessivo de novas vantagens criadas em lei específica, não poderão ser convertidas em vantagem individual de caráter transitório, observando-se o disposto no art. 37, XIV, da Constituição Federal.

Art. 61. No ato do enquadramento, será especificado o nome do cargo, a designação do respectivo grupo ocupacional, o nível e a classe em que posicionado o servidor.

Art. 62. Os servidores efetivos abrangidos por esta Lei serão inicialmente enquadrados, observando-se cumulativamente os critérios de tempo de serviço (para a definição da classe) e de escolaridade comprovada (para a definição do nível), nos seguintes termos:

§ 1º A classe de enquadramento inicial observará a correspondência estabelecida no art. 30 desta Lei, aplicada ao tempo de efetivo exercício no serviço público municipal de Riachuelo/RN.

§ 2º O nível de enquadramento inicial observará a escolaridade ou titulação comprovada pelo servidor na data da publicação desta Lei, conforme as regras do art. 26.

§ 3º O servidor que, à data da publicação desta Lei, preencher os requisitos para enquadramento em nível superior ao inicial poderá comprová-los perante a Comissão Permanente de

Gestão do Plano, no prazo de 90 (noventa) dias, para fins de reenquadramento, respeitada a irredutibilidade dos vencimentos.

Art. 63. As disposições desta Lei, inclusive os enquadramentos, progressões e as tabelas de vencimentos constantes de seus Anexos, aplicam-se aos servidores inativos e aos pensionistas do Município de Riachuelo/RN se amparados pelo direito constitucional à paridade, nos estritos termos do art. 40 da Constituição Federal, com a redação anterior à Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e das regras de transição constitucionais vigentes.

Parágrafo único. Para os inativos e pensionistas não amparados pela regra da paridade, os proventos de aposentadoria e as pensões serão reajustados de acordo com as regras gerais do Regime de Previdência ao qual estão vinculados, para preservação do seu valor real, não lhes sendo aplicáveis as matrizes salariais e progressões instituídas por esta Lei.

Seção IV — Das Disposições Finais

Art. 64. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração será implantado de acordo com as disposições estabelecidas nesta Lei.

Art. 65. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário, observados os limites fixados pela Lei Complementar Federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 66. Fica expressamente revogada a Lei Municipal nº 356, de 16 de fevereiro de 1998.

Art. 67. Esta Lei entrará em vigor em 1º de janeiro de 2027, produzindo efeitos financeiros conforme o cronograma de implantação gradativa previsto no art. 59, ressalvado o disposto nos demais dispositivos, cuja eficácia é imediata.

Riachuelo/RN, 18 de maio de 2026.

JOÃO BASÍLIO NETO

Prefeito Municipal

ANEXO I

DESCRIÇÃO DOS CARGOS POR GRUPO OCUPACIONAL

GRUPO	CARGO	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES	REQUISITOS BÁSICOS
APOIO BÁSICO	Auxiliar de Serviços Gerais (40h)	Executar tarefas de limpeza, conservação, organização e manutenção de ambientes, móveis, utensílios e instalações, bem como prestar apoio operacional em atividades diversas; realizar higienização de áreas internas e externas, auxiliar na movimentação de materiais e zelar pela ordem e conservação do patrimônio público, observando normas de segurança e higiene.	Ensino fundamental completo
APOIO BÁSICO	Merendeira (40h)	Preparar, acondicionar, distribuir e controlar a alimentação escolar, observando as normas de higiene, segurança alimentar e nutricional; zelar pela limpeza e conservação da cozinha, despensa e utensílios, contribuindo para a promoção da saúde dos alunos.	Ensino fundamental completo
APOIO BÁSICO	Vigilante (40h)	Promover a segurança patrimonial e física nas dependências públicas, controlando acessos, fiscalizando áreas internas e externas, prevenindo atos ilícitos e situações de risco, comunicando ocorrências aos órgãos competentes e cumprindo procedimentos de segurança.	Ensino fundamental completo e formação específica de vigilante, conforme legislação vigente
APOIO BÁSICO	Motorista (40h)	Conduzir veículos oficiais para transporte de pessoas, materiais ou equipamentos, observando a legislação de trânsito; realizar inspeções e manutenções básicas, zelar pela conservação e limpeza do veículo sob sua responsabilidade e preencher relatórios de uso.	Ensino fundamental completo e CNH categoria 'D' ou superior
APOIO BÁSICO	Pedreiro (40h)	Executar obras, reformas e reparos em alvenaria, concreto, revestimentos e serviços correlatos de construção civil nas dependências públicas; preparar e assentar tijolos, blocos e pedras; aplicar revestimentos; realizar acabamentos; interpretar projetos e zelar pela conservação de ferramentas e local de trabalho.	Ensino fundamental completo
APOIO BÁSICO	Coveiro (40h)	Executar os serviços de sepultamento e exumação em cemitérios públicos, incluindo abertura e fechamento de sepulturas, conservação das áreas de uso comum, organização dos espaços e apoio às famílias enlutadas, observando normas de saúde, segurança e respeito à dignidade humana.	Ensino fundamental completo
APOIO BÁSICO	Gari (40h)	Executar os serviços de limpeza urbana, abrangendo varrição, coleta e acondicionamento de resíduos sólidos, capina e manutenção da limpeza de vias, praças e logradouros públicos; zelar pela conservação dos	Ensino fundamental completo

GRUPO	CARGO	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES	REQUISITOS BÁSICOS
		espaços públicos, contribuindo para a saúde coletiva e o bem-estar da população.	
APOIO BÁSICO	Tratorista (40h)	Conduzir e operar tratores e implementos agrícolas destinados ao preparo do solo, plantio, colheita, transporte e demais serviços vinculados à agricultura e à manutenção de áreas públicas; realizar inspeções rotineiras e manutenções básicas.	Ensino fundamental completo e CNH categoria 'C' ou superior
APOIO BÁSICO	Pintor (40h)	Preparar, conservar e pintar superfícies internas e externas em prédios, instalações e bens públicos; corrigir imperfeições, aplicar tintas, vernizes e revestimentos, interpretar instruções técnicas, zelar pela conservação de materiais e ferramentas.	Ensino fundamental completo
APOIO BÁSICO	Recepcionista (40h)	Promover o atendimento inicial ao público em repartições públicas, prestando informações, realizando encaminhamentos e auxiliando na organização do fluxo de pessoas e documentos; atender e transferir ligações telefônicas, registrar e controlar correspondências e apoiar atividades administrativas da unidade.	Ensino médio completo
OPERACIONAL ADMINISTRATIVO	Agente Administrativo (40h)	Executar atividades administrativas de apoio e suporte às áreas organizacionais, incluindo elaboração, conferência, registro e arquivamento de documentos; atendimento ao público; controle de processos; utilização de sistemas informatizados; e apoio na organização de eventos e reuniões.	Ensino médio completo
OPERACIONAL ADMINISTRATIVO	Secretário(a) Escolar (40h)	Coordenar e executar as atividades administrativas e pedagógicas da secretaria escolar, incluindo o atendimento a alunos, pais, professores e demais usuários; organização e controle da documentação acadêmica; registro e atualização de dados escolares; apoio em matrículas, transferências e frequência.	Ensino médio completo
OPERACIONAL ADMINISTRATIVO	Eletricista (40h)	Instalar, manter, reparar e inspecionar sistemas elétricos nas dependências públicas, garantindo o funcionamento seguro e eficiente das instalações; identificar e solucionar defeitos, executar manutenção preventiva e interpretar esquemas elétricos.	Ensino médio completo e curso técnico ou qualificação profissional específica em eletricidade
OPERACIONAL ADMINISTRATIVO	Operador de Máquinas (40h)	Operar e conservar máquinas e equipamentos utilizados em obras, serviços públicos e atividades correlatas; conduzir os equipamentos de forma segura e eficiente, realizar inspeções rotineiras, identificar falhas e executar pequenas correções, observando normas de segurança e saúde no trabalho.	Ensino médio completo e CNH categoria 'D' ou superior
TÉCNICO OPERACIONAL	Técnico Agrícola (40h)	Prestar suporte técnico em atividades agrícolas, incluindo planejamento, acompanhamento e execução de práticas de cultivo, manejo do solo, controle	Ensino médio completo e curso técnico em

GRUPO	CARGO	DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES	REQUISITOS BÁSICOS
		fitossanitário, irrigação e colheita; orientar produtores, realizar análises agronômicas, e contribuir para políticas públicas de desenvolvimento rural sustentável.	agropecuária ou área correlata, com registro no respectivo conselho profissional
TÉCNICO OPERACIONAL	Agente Fiscal (40h)	Fiscalizar, controlar e inspecionar o cumprimento das normas legais e regulamentares no âmbito do Município, em áreas como tributária, ambiental, urbanística e sanitária; identificar irregularidades, lavrar autos de infração, orientar a população sobre as normas vigentes e encaminhar procedimentos aos órgãos competentes.	Ensino médio completo
TÉCNICO OPERACIONAL	Agente Social (40h)	Atuar na execução de políticas públicas e programas sociais, realizando acompanhamento e apoio a famílias e indivíduos em situação de vulnerabilidade; identificar necessidades sociais, promover ações de orientação e encaminhamento, articular com a rede de serviços públicos e organizações comunitárias.	Ensino médio completo
TÉCNICO CIENTÍFICO	Assistente Social (40h)	Planejar, executar e avaliar ações de assistência social, visando à proteção, promoção e garantia de direitos de indivíduos, famílias e comunidades; realizar atendimentos, encaminhamentos, estudos sociais, articulação com a rede de serviços públicos e entidades parceiras.	Ensino superior completo em Serviço Social e registro no respectivo conselho profissional
TÉCNICO CIENTÍFICO	Psicólogo (40h)	Promover a saúde mental e o bem-estar psicológico dos usuários dos serviços públicos, por meio de atendimentos, avaliações, intervenções terapêuticas e orientações técnicas; realizar diagnósticos psicológicos, elaborar relatórios e participar de equipes multidisciplinares.	Ensino superior completo em Psicologia e registro no respectivo conselho profissional
TÉCNICO CIENTÍFICO	Advogado (40h)	Prestar serviços jurídicos ao Município, incluindo consultoria, assessoria, elaboração e análise de pareceres; defender os interesses do ente público em processos administrativos e judiciais; elaborar contratos, convênios e outros atos jurídicos; orientar quanto à legalidade dos atos administrativos.	Ensino superior completo em Direito e inscrição regular na Ordem dos Advogados do Brasil

ANEXO II**Matriz Remuneratória**

A matriz remuneratória dos cargos abrangidos pelo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração observa a estrutura de 4 (quatro) níveis (I a IV) e 10 (dez) classes (A a J), com vencimentos-base fixados em valor nominal, em conformidade com o art. 20 desta Lei.

1. Base de Cálculo por Grupo Ocupacional

Quadro-síntese dos vencimentos-base de referência, correspondentes ao Nível I, Classe A, de cada grupo ocupacional, observados os parâmetros do art. 21 desta Lei:

GRUPO OCUPACIONAL	VENCIMENTO-BASE
Grupo de Apoio Básico	R\$ 1.621,00
Grupo Operacional Administrativo	R\$ 1.783,10
Grupo Técnico Operacional	R\$ 2.431,50
Grupo Técnico Científico	R\$ 3.242,00

2. Correspondência entre Tempo de Serviço e Classe

Faixas de tempo de efetivo exercício para cada classe da carreira, em observância ao art. 30 desta Lei:

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0 a 3 anos	3 a 6 anos	6 a 9 anos	9 a 12 anos	12 a 15 anos	15 a 18 anos	18 a 21 anos	21 a 24 anos	24 a 27 anos	+ 27 anos

3. Estrutura dos Níveis (Promoção Vertical)

A promoção vertical entre os níveis I a IV observa a titulação comprovada na área de atuação, conforme o art. 26 desta Lei, com os percentuais de acréscimo fixados no art. 27:

NÍVEL	TITULAÇÃO EXIGIDA (cargos dos Grupos de Apoio Básico, Operacional Administrativo e Técnico Operacional)
I	Escolaridade mínima exigida para o ingresso no cargo (na forma do edital).

NÍVEL	TITULAÇÃO EXIGIDA (cargos dos Grupos de Apoio Básico, Operacional Administrativo e Técnico Operacional)
II	Ensino superior completo na área de atuação ou em áreas afins; ou, exclusivamente para os Grupos de Apoio Básico e Operacional Administrativo, curso técnico profissionalizante (mín. 200h) na área de atuação ou em áreas afins.
III	Pós-graduação lato sensu (mín. 360h) na área de atuação ou em áreas afins.
IV	Pós-graduação stricto sensu (mestrado ou doutorado) na área de atuação ou em áreas afins.

Observação: para os cargos do Grupo Técnico Científico, a escala dos níveis observa o disposto no art. 26, § 2º desta Lei (Nível I: ensino superior; Nível II: pós-graduação lato sensu; Nível III: mestrado; Nível IV: doutorado).

Matrizes Remuneratórias por Grupo Ocupacional

As matrizes a seguir apresentam, em valores nominais, os vencimentos-base resultantes do cruzamento entre as 10 (dez) classes (A a J) e os 4 (quatro) níveis (I a IV), observada a estrutura definida nos arts. 18 a 27 desta Lei.

4. Grupo de Apoio Básico

Nível / Classe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nível I	R\$ 1.621,00	R\$ 1.669,63	R\$ 1.719,72	R\$ 1.771,31	R\$ 1.824,45	R\$ 1.879,18	R\$ 1.935,56	R\$ 1.993,63	R\$ 2.053,43	R\$ 2.115,04
Nível II	R\$ 2.026,25	R\$ 2.087,04	R\$ 2.149,65	R\$ 2.214,14	R\$ 2.280,56	R\$ 2.348,98	R\$ 2.419,45	R\$ 2.492,03	R\$ 2.566,79	R\$ 2.643,80
Nível III	R\$ 2.431,50	R\$ 2.504,45	R\$ 2.579,58	R\$ 2.656,97	R\$ 2.736,67	R\$ 2.818,77	R\$ 2.903,34	R\$ 2.990,44	R\$ 3.080,15	R\$ 3.172,56
Nível IV	R\$ 2.796,23	R\$ 2.880,11	R\$ 2.966,52	R\$ 3.055,51	R\$ 3.147,18	R\$ 3.241,59	R\$ 3.338,84	R\$ 3.439,00	R\$ 3.542,17	R\$ 3.648,44

5. Grupo Operacional Administrativo

Nível / Classe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nível I	R\$ 1.783,10	R\$ 1.836,59	R\$ 1.891,69	R\$ 1.948,44	R\$ 2.006,89	R\$ 2.067,10	R\$ 2.129,11	R\$ 2.192,99	R\$ 2.258,78	R\$ 2.326,54
Nível II	R\$ 2.228,88	R\$ 2.295,74	R\$ 2.364,61	R\$ 2.435,55	R\$ 2.508,62	R\$ 2.583,88	R\$ 2.661,39	R\$ 2.741,24	R\$ 2.823,47	R\$ 2.908,18
Nível III	R\$ 2.674,65	R\$ 2.754,89	R\$ 2.837,54	R\$ 2.922,66	R\$ 3.010,34	R\$ 3.100,65	R\$ 3.193,67	R\$ 3.289,48	R\$ 3.388,17	R\$ 3.489,81
Nível IV	R\$ 3.075,85	R\$ 3.168,12	R\$ 3.263,17	R\$ 3.361,06	R\$ 3.461,89	R\$ 3.565,75	R\$ 3.672,72	R\$ 3.782,90	R\$ 3.896,39	R\$ 4.013,28

6. Grupo Técnico Operacional

Nível / Classe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nível I	R\$ 2.431,50	R\$ 2.504,45	R\$ 2.579,58	R\$ 2.656,97	R\$ 2.736,67	R\$ 2.818,77	R\$ 2.903,34	R\$ 2.990,44	R\$ 3.080,15	R\$ 3.172,56
Nível II	R\$ 3.039,38	R\$ 3.130,56	R\$ 3.224,47	R\$ 3.321,21	R\$ 3.420,84	R\$ 3.523,47	R\$ 3.629,17	R\$ 3.738,05	R\$ 3.850,19	R\$ 3.965,69

Nível / Classe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nível III	R\$ 3.647,25	R\$ 3.756,67	R\$ 3.869,37	R\$ 3.985,45	R\$ 4.105,01	R\$ 4.228,16	R\$ 4.355,01	R\$ 4.485,66	R\$ 4.620,23	R\$ 4.758,83
Nível IV	R\$ 4.194,34	R\$ 4.320,17	R\$ 4.449,77	R\$ 4.583,27	R\$ 4.720,76	R\$ 4.862,39	R\$ 5.008,26	R\$ 5.158,51	R\$ 5.313,26	R\$ 5.472,66

7. Grupo Técnico Científico

Nível / Classe	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Nível I	R\$ 3.242,00	R\$ 3.339,26	R\$ 3.439,44	R\$ 3.542,62	R\$ 3.648,90	R\$ 3.758,37	R\$ 3.871,12	R\$ 3.987,25	R\$ 4.106,87	R\$ 4.230,07
Nível II	R\$ 4.052,50	R\$ 4.174,08	R\$ 4.299,30	R\$ 4.428,28	R\$ 4.561,12	R\$ 4.697,96	R\$ 4.838,90	R\$ 4.984,06	R\$ 5.133,59	R\$ 5.287,59
Nível III	R\$ 4.863,00	R\$ 5.008,89	R\$ 5.159,16	R\$ 5.313,93	R\$ 5.473,35	R\$ 5.637,55	R\$ 5.806,68	R\$ 5.980,88	R\$ 6.160,30	R\$ 6.345,11
Nível IV	R\$ 5.592,45	R\$ 5.760,22	R\$ 5.933,03	R\$ 6.111,02	R\$ 6.294,35	R\$ 6.483,18	R\$ 6.677,68	R\$ 6.878,01	R\$ 7.084,35	R\$ 7.296,88

JUSTIFICATIVA DO PROJETO DE LEI

Excelentíssimos Senhores Vereadores,

Submete-se à elevada apreciação dessa Colenda Casa Legislativa, com fundamento no art. 61, § 1º, II, alínea “a”, da Constituição Federal, aplicável por simetria aos Municípios, bem como nos dispositivos correspondentes da Lei Orgânica Municipal, o presente Projeto de Lei, que tem por objeto a instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração — PCCR dos Servidores Efetivos da Administração Direta do Município de Riachuelo/RN, em substituição à Lei Municipal nº 356, de 16 de fevereiro de 1998, atualmente vigente.

A presente proposição é fruto de profunda reflexão sobre a estrutura administrativa municipal e da identificação de necessidades concretas que vêm sendo enfrentadas pela gestão pública local há quase três décadas, período em que a legislação atual permaneceu, em essência, inalterada, malgrado as transformações ocorridas no ordenamento jurídico-administrativo brasileiro e na própria realidade municipal.

I — DO CONTEXTO E DA NECESSIDADE DE ATUALIZAÇÃO

A Lei Municipal nº 356/1998 foi editada em contexto histórico significativamente distinto do atual. Desde sua promulgação, sobrevieram alterações constitucionais profundas — entre as quais merecem destaque as Emendas Constitucionais nº 19/1998, 20/1998, 41/2003, 47/2005, 73/2013, 88/2015 e 103/2019 —, todas com repercussão direta sobre o regime jurídico dos servidores públicos, sobre o sistema previdenciário e sobre os princípios reitores da Administração Pública.

Acresçam-se a esse panorama as inovações trazidas pela Lei Federal nº 11.738/2008 (piso nacional do magistério), pela Lei Federal nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão), pela Lei Federal nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos), pela Lei Complementar Federal nº 173/2020 e pela consolidação de jurisprudência vinculante do Supremo Tribunal Federal sobre matérias sensíveis, como a vedação à indexação de vencimentos ao salário mínimo (Súmula Vinculante nº 4) e os parâmetros constitucionais da remuneração mínima (Súmulas Vinculantes nº 15 e 16).

Tais transformações, somadas à crescente complexidade das atribuições do Poder Público municipal e à legítima expectativa dos servidores por uma carreira estruturada e meritocrática, tornaram imperativa a edição de novo diploma legal que substitua, com adequação técnica e responsabilidade fiscal, a legislação vigente.

II — DOS OBJETIVOS DO PROJETO

O presente Projeto de Lei persegue, fundamentalmente, os seguintes objetivos:

a) instituir uma estrutura de carreira moderna, escalonada em quatro níveis e dez classes, que permita o desenvolvimento funcional do servidor ao longo de toda a sua trajetória profissional;

- b) reconhecer e valorizar o tempo de serviço prestado ao Município, mediante a progressão horizontal entre classes;
- c) incentivar a qualificação acadêmica dos servidores, mediante a promoção vertical entre níveis vinculada à comprovação de titulação;
- d) instituir avaliação periódica de desempenho como critério meritocrático de progressão;
- e) adequar o regime remuneratório aos parâmetros constitucionais e jurisprudenciais vigentes;
- f) garantir a participação das pessoas com deficiência no serviço público municipal, em conformidade com a Lei Brasileira de Inclusão;
- g) preservar os direitos adquiridos dos servidores ativos, inativos e pensionistas, com expressa cláusula de irredutibilidade remuneratória;
- h) assegurar a sustentabilidade fiscal da implantação, mediante cronograma gradual e observância dos limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

III — DAS PRINCIPAIS INOVAÇÕES

Dentre as inovações trazidas pelo presente Projeto, destacam-se:

Carreira escalonada e progressiva. A carreira passa a ser estruturada em 10 (dez) classes — identificadas pelas letras de A a J — e em 4 (quatro) níveis — identificados pelos algarismos romanos de I a IV. As classes traduzem a progressão horizontal, baseada em tempo de efetivo exercício e avaliação de desempenho; os níveis traduzem a promoção vertical, baseada em escolaridade e titulação acadêmica.

Interstício de 3 (três) anos para a progressão horizontal. A escolha do interstício de 3 (três) anos para a progressão entre classes não é fortuita. Calculou-se que, com tal periodicidade, o servidor que ingressar em idade compatível com a carreira pública atingirá a Classe J — última e mais elevada — aos 27 (vinte e sete) anos de efetivo exercício, restando-lhe, ao menos, 8 (oito) anos de permanência no ápice remuneratório da carreira antes do tempo de aposentadoria. Trata-se de medida que privilegia o reconhecimento da longevidade funcional, evitando-se a iniquidade de um sistema em que o ápice da carreira somente seria alcançado após o tempo regular de aposentadoria, frustrando-se a expectativa legítima de fruição plena do plano pelo servidor.

Avaliação de desempenho funcional. A progressão horizontal é condicionada ao resultado satisfatório em avaliação de desempenho, realizada a cada 18 (dezoito) meses, de modo que se exige a aprovação em 2 (duas) avaliações consecutivas no interstício mínimo de 36 (trinta e seis) meses. Dessa forma, conjuga-se o critério temporal com o critério meritório, em consonância com os princípios da eficiência (art. 37, caput, da Constituição Federal) e da impessoalidade administrativa.

Promoção vertical com acréscimos diferenciados. A promoção vertical entre níveis prevê acréscimos progressivos sobre o vencimento-base do grupo, observando os percentuais de 25%, 20% e 15% para as transições entre os Níveis I-II, II-III e III-IV, respectivamente. A degressividade dos percentuais traduz, simultaneamente, o reconhecimento de cada novo grau de qualificação e a contenção do impacto fiscal sobre a folha de pessoal.

Adequação à Súmula Vinculante nº 4 do STF. O Projeto fixa os vencimentos-base em valores nominais na matriz remuneratória, vedando expressamente a vinculação ao salário mínimo, em cumprimento à orientação consolidada do Supremo Tribunal Federal. Concomitantemente, prevê o pagamento de abono complementar para que a remuneração total — soma do vencimento-base com as vantagens — não seja inferior ao mínimo constitucionalmente garantido (Súmulas Vinculantes nº 15 e 16).

Reserva de vagas para pessoas com deficiência. Em conformidade com o art. 37, VIII, da Constituição Federal, com a Lei Federal nº 13.146/2015 e com o Decreto federal nº 9.508/2018, fica assegurada a reserva de, no mínimo, 5% (cinco por cento) e, no máximo, 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas em cada certame, com regra de arredondamento para o inteiro subsequente.

Acessibilidade aos cargos pelos estrangeiros. Em sintonia com a redação do art. 37, I, da Constituição Federal, dada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, o Projeto admite o ingresso de estrangeiros nos cargos de provimento efetivo, na forma da lei.

Adicional por tempo de serviço e gratificação por difícil acesso. Mantém-se o adicional por tempo de serviço, com fórmula clara de cálculo (1% por ano, devido a cada quinquênio, limitado a 35% do vencimento-base), e institui-se a gratificação pela atuação em áreas de difícil acesso, com critérios objetivos definidos por decreto regulamentar, vedada a discriminação baseada no domicílio do servidor.

Comissão Permanente de Gestão do Plano. Cria-se órgão colegiado paritário, presidido pelo titular da Secretaria Municipal de Administração, com representação da Procuradoria Geral do Município, da Secretaria Municipal de Finanças, do setor de Recursos Humanos e do sindicato representativo dos servidores, encarregado do enquadramento inicial, da gestão operacional do Plano e da análise de pedidos de reavaliação.

Implantação gradual da matriz remuneratória. Em estrita observância ao art. 16 da Lei Complementar federal nº 101/2000, a implantação da matriz remuneratória ocorrerá em 3 (três) etapas — 30%, 35% e 35% — escalonadas ao longo de 36 (trinta e seis) meses contados da publicação desta Lei, garantindo-se a sustentabilidade fiscal e a previsibilidade orçamentária.

Visual Law. Inova-se, ainda, com a apresentação de um Anexo III contendo representações gráficas da estrutura da carreira e do cronograma de implantação, em adesão à boa prática do Visual Law, com vistas a tornar o conteúdo desta Lei mais acessível ao servidor e à comunidade em geral.

IV — DA PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS ADQUIRIDOS

O Projeto contém cláusula expressa de irredutibilidade remuneratória, em estrita observância ao disposto no art. 37, XV, da Constituição Federal, assegurando que nenhum servidor terá redução em seus vencimentos ou em vantagens já incorporadas ao seu patrimônio jurídico. Quanto aos servidores inativos e pensionistas, a proposição distingue, com clareza, dois regimes: aos amparados pelo direito constitucional à paridade, nos termos do art. 40 da Constituição Federal, com a redação anterior à Emenda Constitucional nº 41/2003, e das regras de transição constitucionais vigentes, é estendida a aplicação dos enquadramentos, progressões e tabelas de vencimentos desta Lei; aos não amparados pela paridade, é assegurada a preservação do valor real dos benefícios mediante os reajustes próprios do Regime de Previdência ao qual estão vinculados, sem aplicação das matrizes salariais e progressões instituídas por esta Lei.

V – DA PARTICIPAÇÃO DEMOCRÁTICA

O presente Projeto de Lei é fruto de amplo diálogo entre o Poder Executivo Municipal e a representação dos servidores, mediante manifestação formal do sindicato representativo da categoria, conciliando o pleito legítimo dos trabalhadores municipais por melhores condições de carreira e remuneração com a realidade administrativa e financeira do Município, com os princípios constitucionais regentes da Administração Pública e com as boas práticas contemporâneas de gestão de pessoas no setor público brasileiro.

VI – DO PERÍODO ELEITORAL

A implementação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) pela Prefeitura de Riachuelo em ano eleitoral exige extrema cautela jurídica e administrativa, especialmente diante das restrições impostas pela legislação eleitoral e pela jurisprudência consolidada da Justiça Eleitoral.

Nesse contexto, recomenda-se que eventual aprovação legislativa do plano ocorra, se houver interesse da Administração, mas que sua entrada em vigor e produção de efeitos financeiros sejam diferidas para o exercício fiscal de 2027, evitando-se riscos de nulidade, responsabilização dos gestores e caracterização de abuso de poder político.

A principal vedação encontra-se no art. 73 da Lei das Eleições, que estabelece restrições específicas aos agentes públicos em ano eleitoral, visando preservar a igualdade de oportunidades entre candidatos e impedir o uso da máquina administrativa em benefício político-eleitoral.

O inciso VIII do referido artigo dispõe:

“Art. 73. São proibidas aos agentes públicos, servidores ou não, as seguintes condutas tendentes a afetar a igualdade de oportunidades entre candidatos nos pleitos eleitorais:

VIII – fazer, na circunscrição do pleito, revisão geral da remuneração dos servidores públicos que exceda a recomposição da perda de seu poder aquisitivo ao longo do ano da eleição...”

Embora o PCCS não seja tecnicamente uma “revisão geral anual”, a Justiça Eleitoral e os Tribunais de Contas analisam o conteúdo material do ato administrativo, e não apenas sua nomenclatura formal. Assim, planos que impliquem aumento remuneratório, reenquadramentos, progressões automáticas, criação de vantagens, ampliação de gratificações, mudanças de nível ou classe com impacto financeiro, podem ser interpretados como concessão de benefícios em período eleitoral, sobretudo quando implementados próximo ao pleito.

Outrossim, a jurisprudência do Tribunal Superior Eleitoral reconhece que a concessão de vantagens remuneratórias a servidores em ano eleitoral pode configurar abuso de poder político quando houver potencialidade de influenciar o eleitorado ou utilização da estrutura administrativa para obtenção de vantagem eleitoral.

Em municípios de pequeno porte, como Riachuelo, esse risco é ainda mais sensível, pois: (I) o funcionalismo possui forte impacto no eleitorado local; (II) benefícios salariais têm elevada repercussão política; (III) eventual implantação do PCCS pode ser interpretada como medida eleitoreira; (IV) há maior probabilidade de judicialização por adversários políticos ou pelo Ministério Público Eleitoral.

Mesmo que exista estudo técnico e previsão orçamentária, a proximidade temporal entre a concessão da vantagem e o processo eleitoral pode gerar: (I) ações de investigação judicial eleitoral (AIJE); (II) representação por conduta vedada; (III) inelegibilidade de agentes políticos; (IV) aplicação de multas; (V) cassação de registro ou diploma; (VI) questionamentos perante os Tribunais de Contas.

A postergação dos efeitos financeiros do PCCS para 2027 demonstra respeito ao princípio da moralidade administrativa; observância ao princípio da impessoalidade; responsabilidade fiscal e institucional; prevenção de litígios eleitorais; segurança jurídica para os servidores e para a gestão municipal.

Além disso, a adoção do plano em exercício não eleitoral reduz significativamente qualquer interpretação de finalidade político-eleitoral, fortalecendo a legitimidade do ato administrativo.

VII - DA RESPONSABILIDADE FISCAL

Outro aspecto relevante decorre da Lei de Responsabilidade Fiscal, especialmente quanto: (I) ao impacto continuado da despesa; (II) à necessidade de estimativa orçamentária; (III) à compatibilidade com a LDO e LOA; e (IV) aos limites de despesa com pessoal.

Ao postergar a vigência financeira para 2027, a Prefeitura poderá planejar adequadamente a execução orçamentária; inserir a despesa na peça orçamentária seguinte; realizar estudos atuariais e financeiros mais consistentes; evitar comprometimento abrupto das contas públicas no último ano de mandato.

VIII -DA CONCLUSÃO

Diante das restrições impostas pela legislação eleitoral, da jurisprudência da Justiça Eleitoral e dos riscos concretos de caracterização de abuso de poder político, recomenda-se que o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Prefeitura de Riachuelo:

1. seja objeto de amplo estudo técnico, financeiro e jurídico em 2026;
2. possa até ser discutido ou aprovado legislativamente, se houver conveniência administrativa;
3. porém tenha sua vigência funcional e, sobretudo, seus efeitos financeiros fixados apenas para 1º de janeiro de 2027.

Tal medida representa postura administrativa prudente, juridicamente segura e alinhada aos princípios constitucionais da legalidade, moralidade, impessoalidade e responsabilidade fiscal, reduzindo substancialmente riscos eleitorais e institucionais para a gestão municipal.

Riachuelo/RN, 18 de maio de 2026.

JOÃO BASÍLIO NETO

Prefeito Municipal de Riachuelo/RN

OFÍCIO Nº 092/2026 – GP

Riachuelo/RN, 18 de maio de 2026.

Excelentíssimo Senhor Vereador,
Presidente da Câmara Municipal de Riachuelo/RN,

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei.

Senhor Presidente,

Com fundamento no art. 61, § 1º, II, alíneas “a” e “c”, da Constituição Federal, aplicável por simetria aos Municípios, e em consonância com o disposto na Lei Orgânica Municipal, encaminho a Vossa Excelência, para exame e deliberação dessa Colenda Casa Legislativa, o Projeto de Lei em anexo, que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração — PCCR dos Servidores Efetivos da Administração Direta do Município de Riachuelo/RN, estende seus efeitos aos servidores inativos e pensionistas amparados pelo direito constitucional à paridade e dá outras providências.

O Projeto ora encaminhado dispõe sobre matéria de iniciativa privativa do Poder Executivo, na forma do art. 61, § 1º, II, alíneas “a” e “c”, da Constituição Federal, e tem por finalidade modernizar a estrutura da carreira dos servidores municipais, promover sua valorização profissional, garantir a continuidade da prestação de serviços de qualidade à população e, ao mesmo tempo, observar rigorosamente os limites de despesa com pessoal estabelecidos pela Lei Complementar federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

Acompanham o presente expediente, em peças apartadas, os seguintes documentos instrutórios:

- I – exposição de motivos e justificativa do Projeto;
- II – estudo de impacto orçamentário-financeiro elaborado pela Secretaria Municipal de Finanças, em atendimento ao art. 16 da Lei Complementar federal nº 101/2000;
- III – parecer da Procuradoria Geral do Município sobre a constitucionalidade formal e material da proposição;
- IV – manifestação do sindicato representativo dos servidores municipais, em atenção ao princípio da gestão democrática.

Solicita-se a Vossa Excelência o nobre obséquio de submeter a matéria à apreciação dessa Casa Legislativa, em regime de tramitação ordinário, para a devida análise e deliberação dos Excelentíssimos Senhores Vereadores.

Aproveito a oportunidade para renovar a Vossa Excelência protestos de elevada estima e distinta consideração.



ESTADO DO RIO GRANDE NORTE
MUNICÍPIO DE RIACHUELO



JOÃO BASÍLIO NETO
Prefeito Municipal de Riachuelo/RN