

REQUERIMENTO N° 95/2025

Exmo. Sr.
Luciano Ázara Resende de Alvarenga
DD Presidente da Câmara Municipal
Nesta

Solicita o envio de Propostas de Emendas elaboradas pelo Poder Executivo para promover as alterações sugeridas ao Projeto de Lei Complementar nº 006/2025 (Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos) ou Protocolar Projeto de Lei Específico, mediante a realização prévia de análise técnico-jurídica e estudo de viabilidade financeira.

Os Vereadores signatários, João Eduardo Freire de Faria Teodoro, Thales Patrocínio Camilo e Bruna Lorraine Silva Cardoso, no pleno exercício de suas inalienáveis atribuições regimentais e constitucionais, vêm a Vossa Excelência requerer que seja formalmente encaminhado ao **DD. Prefeito Municipal de Campo Belo**, bem como à **Secretaria Municipal de Administração**, o presente expediente.

O objetivo deste requerimento é a realização de estudo rigoroso e detalhado de viabilidade, que, uma vez comprovada a conveniência e a oportunidade, possibilite o envio de emendas ao Projeto de Lei Complementar nº 006, visando à integral aprovação e efetivação das propostas apresentadas, ou no caso de outros temas, o envio de projeto de Lei Complementar que altere o Estatuto dos Servidores.

Este requerimento tem como finalidade precípua solicitar ao Poder Executivo Municipal a realização de análise técnica, jurídica e orçamentária aprofundada, capaz de embasar a viabilidade das medidas.

As propostas visam aperfeiçoar o futuro Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) municipal, introduzindo mecanismos de justiça remuneratória, incentivo à qualificação profissional e valorização de funções estratégicas de fiscalização no âmbito da Administração Pública.

As emendas propostas contemplam os seguintes pontos:



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

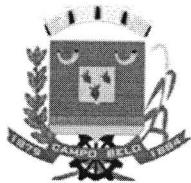
1. Progressão funcional e isonomia das jornadas de trabalho, elementos essenciais para motivação e retenção de talentos no serviço público.
2. Concessão de adicional de 20% sobre o vencimento-base ao servidor que possua título de Doutorado e já tenha alcançado o Nível III (Mestrado) da carreira, medida que representa política pública inovadora e investimento direto na qualidade técnica da Administração.
3. Instituição da Gratificação pelo Exercício da Função de Fiscal de Contrato, fixada em 30% do menor vencimento pago pelo Poder Executivo, considerando as novas exigências trazidas pela Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos), que ampliou significativamente as responsabilidades do Fiscal e do Gestor de Contratos. É mais adequado que isso seja feito por meio de Projeto de Lei Complementar que altere o Estatuto dos Servidores do Município.

Por fim, requer-se a **análise do pleito dos servidores quanto à instituição do vale-alimentação**, uma vez que o direito ao vale-alimentação depende da lei local, que é de iniciativa privativa do Chefe do Poder Executivo.

Para o cumprimento integral desta solicitação, requer-se expressamente que sejam elaboradas as seguintes análises e, após sua conclusão, prestadas as informações e adotadas as medidas necessárias, de forma detalhada e fundamentada:

- I. Relatório de Viabilidade e Impacto Financeiro-Orçamentário;
- II. Verificação da adequação ao Limite Prudencial de Gastos com Pessoal;
- III. Atestada a possibilidade orçamentária e financeira, o encaminhamento das emendas ao Poder Legislativo ou do respectivo Projeto de Lei Complementar, se for o caso.

Contamos com a aprovação deste Requerimento em Plenário, com a certeza de que a imediata remessa deste expediente às autoridades do Poder Executivo se dará para que os devidos e minuciosos estudos sejam realizados e as providências de direito sejam integralmente adotadas.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

Reitera-se a premente necessidade de retorno ao presente pleito dentro do prazo legal, observando-se o **Artigo 11, caput** e parágrafo único, da Lei Orgânica do Município de Campo Belo, sob pena de se incorrer em crime de responsabilidade e serem tomadas as medidas legais cabíveis.

Os textos das propostas de emendas estão anexos a este requerimento.

Sala das Sessões, 12 de novembro de 2025.


João Eduardo Freire de Faria Teodoro
Vereador

Relator da Comissão Especial de Análise ao
Projeto de Lei Complementar n.º 06/2025


Thales Patrocínio Camilo
Vereador

Vice-presidente da Comissão Especial de
Análise ao Projeto de Lei Complementar n.º
06/2025

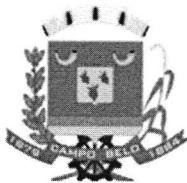
Presidente da Comissão Especial de Análise ao Projeto de Lei Complementar n.º 06/2025


Bruna Lorraine Silva Cardoso

Vereadora

JUSTIFICATIVA

A presente solicitação, formulada por meio deste Requerimento, tem seu fundamento na imperiosa necessidade de aprimorar, através de uma análise técnica aprofundada por parte do Poder Executivo, as disposições do Projeto de Lei Complementar nº 006/2025, o qual se propõe a estruturar o **Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV)** do Município de Campo Belo.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

As Emendas, originadas no seio do debate legislativo, representam contribuições essenciais para garantir que o novo PCCV seja não apenas um marco legal, mas um instrumento eficaz de gestão de pessoas, pautado na justiça, na isonomia e na valorização da excelência profissional.

Portanto, a análise de viabilidade ora requerida é passo preliminar inarredável para a segurança jurídica e a sustentabilidade fiscal das propostas.

A primeira emenda endereça questões cruciais relativas à progressão funcional e à isonomia das jornadas de trabalho, elementos basilares para a motivação e a retenção de talentos no serviço público.

Ao fixar o **percentual de 6%** para a Progressão por Grau (desenvolvimento horizontal), ela confere uma previsibilidade e um incentivo materialmente significativo à antiguidade e ao mérito, aspectos que necessitam de um suporte financeiro real para serem efetivos.

O estudo de impacto orçamentário deve validar se este percentual, embora motivador para o servidor, é sustentável e se encaixa dentro das projeções de longo prazo do Município.

Adicionalmente, a Emenda promove uma correção fundamental ao estabelecer a **proporcionalidade rigorosa dos vencimentos-base entre os cargos com jornadas de 30 e 40 horas semanais** que desempenham as mesmas funções.

O princípio constitucional da isonomia, previsto no *caput* do Artigo 5º da Constituição Federal, exige que não haja disparidade remuneratória para o exercício de mesma função com carga horária distinta, a não ser que essa distinção seja estritamente proporcional.

A tabela apresentada na Emenda busca sanar quaisquer distorções que eventualmente tenham persistido no anexo original do PLC, garantindo que o valor pago pelos cofres públicos esteja em conformidade com a real produtividade e o tempo de dedicação do servidor.



A avaliação técnica solicitada deve confirmar a precisão matemática e a legalidade deste ajuste de proporcionalidade, garantindo a tranquilidade administrativa para sua implementação.

A segunda emenda, que propõe o adicional de **20% sobre o vencimento-base para o servidor que possua título de Doutorado** e que já tenha alcançado o Nível III (Mestrado) da Carreira, representa uma política pública de vanguarda e um investimento direto na *qualidade técnica* da Administração.

O Projeto de Lei Complementar nº 006/2025, em seu Artigo 12, prevê a Promoção Vertical por titulação (Ensino Superior, *lato sensu*, Mestrado), mas a Emenda 30 reconhece que o título de Doutorado, esforço adicional e dispendioso do servidor, traz um aporte intelectual diferenciado, capaz de gerar soluções complexas e avançadas para os desafios administrativos e sociais do Município.

É inegável que a presença de servidores com a mais alta qualificação acadêmica (Doutores) em áreas sensíveis como Saúde, Educação, Engenharia, Direito e Gestão Pública, conforme demonstrado no Anexo I do PLC, eleva a capacidade institucional do Poder Executivo em elaborar, executar e fiscalizar políticas públicas complexas e em captar recursos federais e estaduais que demandam corpo técnico altamente especializado.

O Parecer Jurídico deve, neste ponto, validar a constitucionalidade da diferenciação remuneratória com base na titulação, como forma de incentivo legítimo à educação continuada, e o Relatório de Viabilidade deve mensurar o impacto financeiro dessa bonificação, assegurando que o investimento se traduza em ganhos reais de eficiência e capilaridade da gestão municipal.

A terceira emenda busca instituir a necessária **Gratificação pelo Exercício da Função de Fiscal de Contrato**, fixada em 30% do menor vencimento pago pelo Poder Executivo. Esta proposta surge em um contexto de profunda mudança na gestão de contratações públicas, sobretudo após a entrada em vigor da Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e



Contratos), que elevou substancialmente a responsabilidade e o rigor exigidos do Fiscal e do Gestor do Contrato.

A fiscalização contratual não é mais uma tarefa meramente administrativa, mas uma *atividade estratégica* que demanda profundo conhecimento legal, técnico e gerencial, visando assegurar que o interesse público seja efetivamente atendido, coibindo desvios, inexecuções e prejuízos ao erário.

A responsabilidade civil, administrativa e até criminal imposta ao fiscal de contrato, que atua como sentinela da lisura e da eficácia do gasto público, justifica plenamente a concessão de uma gratificação *propter laborem* que compense a complexidade, o risco inerente e a sobrecarga de trabalho.

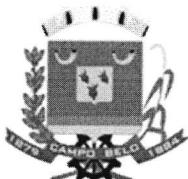
O parágrafo único proposto na Emenda, ao exigir a compatibilidade das atribuições do fiscal com o objeto do contrato, reforça a natureza técnica e especializada da função, o que deve ser refletido na remuneração.

O estudo solicitado deve, portanto, avaliar o impacto dessa gratificação como reconhecimento do múnus público de fiscalizar, e não apenas pelo aumento da remuneração em si, validando sua conformidade com as regras de criação de despesas de pessoal e sua distinção das gratificações *propter personam*.

Vale salientar que apesar de ter sido criada como emenda ao PLC 06/2025, o veículo adequado para versar sobre o tema é Projeto de Lei Complementar que altere o Estatuto ou norma própria específica.

Finalmente, é indispensável que o Poder Executivo atenda ao pedido de análise da **adequação do conjunto das propostas ao limite prudencial de gastos com folha de pagamento** imposto pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Qualquer iniciativa de aperfeiçoamento e valorização do servidor público, por mais justa que seja, deve estar indissociavelmente vinculada à sustentabilidade econômica do ente federativo.



Câmara Municipal de Campo Belo

ESTADO DE MINAS GERAIS

A transparência na gestão fiscal é uma exigência constitucional e legal que confere legitimidade aos atos de governo e legislativos.

Portanto, os relatórios e pareceres solicitados deverão oferecer uma radiografia financeira irrefutável, que balize a decisão desta Casa pela aprovação das propostas, garantindo que o nobre objetivo de valorizar o servidor seja alcançado sem comprometer a estabilidade financeira e orçamentária do Município.

Somente com a conclusão favorável e detalhada desses estudos é que a Câmara Municipal poderá, com responsabilidade e amparada em dados concretos, receber as emendas de iniciativa do Executivo e deliberar sobre as emendas e sobre o Projeto de Lei Complementar.

Explicação dos Pedidos:

I. Relatório de Viabilidade e Impacto Financeiro Orçamentário

Requer-se a elaboração de um **Relatório de Viabilidade e Impacto Financeiro e Orçamentário** que contenha a estimativa integral e detalhada do impacto financeiro decorrente da implementação das propostas contidas nas Emendas, as quais versam sobre a fixação do percentual de progressão por grau (6%) com isonomia de jornada proporcional (30h/40h), o adicional por titulação de Doutorado e a gratificação para Fiscais de Contrato (30% do menor vencimento base).

Este relatório deverá, obrigatoriamente, indicar a precisa **conformidade da proposta com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA)** vigentes, atestando a adequação à legislação federal de responsabilidade fiscal, especialmente no que concerne à demonstração pormenorizada das fontes de custeio firmes e disponíveis para a cobertura desta projetada nova despesa com pessoal para os **próximos três exercícios financeiros subsequentes**, conforme as exigências da Lei Complementar Federal nº 101/2000.

II. Adequação ao Limite Prudencial de Gastos com Folha de Pagamento



Requer-se um estudo específico que demonstre a **adequação e a sustentabilidade das despesas decorrentes das emendas em relação ao limite prudencial de gastos com folha de pagamento** estabelecido pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), garantindo que a implementação das propostas não apenas se harmonize com as dotações orçamentárias existentes, mas que também assegure a observância rigorosa de todos os limites legais impostos para a despesa de pessoal, sobretudo diante da projeção de crescimento de despesas operacionais e da necessidade de manutenção da saúde financeira do Município ao longo do tempo.

O estudo deverá incluir cenários projetivos e medidas contingenciais, se o caso, para manter a gestão fiscal em patamar de absoluta responsabilidade e prudência.

III. Encaminhamento do Projeto de Lei Complementar

Por derradeiro, caso não seja possível o envio de emenda ao Projeto de Lei Complementar nº 06/2025 e desde que a conclusão dos estudos técnicos, jurídicos e orçamentários mencionados nos itens anteriores seja cabalmente favorável à implantação das citadas propostas, requer-se que o ilustre **Prefeito Municipal encaminhe a esta Câmara Municipal o Projeto de Lei Complementar específico** contendo as alterações legislativas ora tratadas e devidamente justificadas em toda a sua extensão, para a imediata deliberação e consequente aprovação pelo Poder Legislativo, assegurando-se a celeridade e a urgência que o aprimoramento do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, instrumento basilar de gestão de pessoal, impõe à Administração.