



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTO AUGUSTO
PODER EXECUTIVO

CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES
SANTO AUGUSTO - RS
EXPEDIENTE RECEBIDO

PROT. Nº 195 de 27 / 03 / 2024
Resp. 100 às 10 hs 52

PROJETO DE LEI Nº. 39, DE 25 DE MARÇO DE 2024.

Acrescenta e suprime cargos e funções públicas do Município de Santo Augusto, previstos na Lei Municipal nº. 1.692, de 30 de dezembro de 2003, e dá outras providências.

Art. 1º São acrescentados os números dos seguintes cargos de provimento efetivo do quadro geral de que dispõe o art. 4º da Lei Municipal Nº 1.692, de 30 de dezembro de 2003:

Nível	Denominação	Nº de cargos	Padrão	Carga Horária
I	Oficial de Compras	05	10	40h
I	Técnico em Recursos Humanos	01	10	40h

Art. 2º Fica suprimido o número do seguinte cargo de provimento efetivo do quadro geral de que dispõe o art. 4º da Lei Municipal nº. 1.692, de 30 de dezembro de 2003:

Nível	Denominação	Nº de cargos	Padrão	Carga Horária
II	Oficial Administrativo	01	7	40

Art. 3º Com as alterações decorrentes desta Lei, o Quadro Geral de Cargos de Provimento Efetivo de que trata o art. 4º da Lei Municipal nº. 1.692, de 30 de dezembro de 2003, passa a vigorar com a seguinte redação:

Nível	Denominação	Nº de cargos	Padrão	Carga Horária
I	Advogado	02	8	20
I	Arquiteto	01	11	20
III	Assistente Geral	01	5	40
I	Assistente Social	03	10	40
I	Contador	02	10	40
I	Engenheiro Agrônomo	01	10	40
I	Auditor Fiscal de Tributos Municipais	02	10	40
I	Engenheiro Civil	02	11	20
I	Licenciador Ambiental	01	8	20
I	Médico Veterinário	02	8	20
I	Oficial de Compras	07	10	40
I	Psicólogo	04	8	20
I	Psicólogo Geral	01	8	20
I	Sociólogo	01	10	40
I	Técnico em Controle Interno	02	10	40
I	Técnico em Recursos Humanos	03	10	40
I	Topógrafo	01	10	40





ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTO AUGUSTO
PODER EXECUTIVO

I	Técnico em Informática	01	8	40
II	Almoxarife	02	6	40
II	Assistente Técnico em Informática	01	6	40
II	Assistente Técnico em Segurança do Trabalho	01	2	10
II	Auxiliar de Ensino	04	6	40
II	Desenhista	01	6	40
II	Fiscal Ambiental e de Postura	01	7	40
II	Fiscal de Obras	01	7	40
II	Inspetor Tributário	04	9	40
II	Mecânico de Máquinas Pesadas	01	9	40
II	Monitor de Creche	28	6	40
II	Monitor de Escola	62	3	30
II	Monitor de Informática	03	6	40
II	Oficial Administrativo	26	7	40
II	Orientador Social	02	7	40
II	Secretário de Escola	08	6	40
II	Técnico Agrícola	03	7	40
II	Tesoureiro	01	9	40
III	Auxiliar Administrativo	10	5	40
III	Auxiliar de Cozinha	04	2	40
III	Cozinheiro Escolar	01	5	40
III	Eletricista	03	4	40
III	Encanador	01	4	40
III	Encarregado de Manutenção de Máquinas	01	5	40
III	Encarregado de Produção de Alimentos	01	5	40
III	Gari	08	2	40
III	Mecânico	02	5	40
III	Motorista	33	4	40
III	Operador de Máquinas	14	5	40
III	Operário	12	2	40
III	Operário Especializado	10	2	40
III	Pedreiro	06	4	40
III	Pintor	01	4	40
III	Recepcionista	09	2	40
III	Servente	53	2	40
III	Vigilante	17	2	40
III	Zelador	04	2	40

Art. 4º As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta de dotações próprias constantes do orçamento.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTO AUGUSTO
PODER EXECUTIVO

GABINETE DA PREFEITA MUNICIPAL DE SANTO AUGUSTO/RS, EM
25 DE MARÇO DE 2024.

Lilian Fontoura Depiere
Prefeita Municipal



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTO AUGUSTO
PODER EXECUTIVO

JUSTIFICATIVA:

Senhores Vereadores.

Estamos encaminhando à Casa Legislativa, o Projeto de Lei Nº. 39 de 25 de março de 2024, que “Acrescenta e suprime cargos e funções públicas do Município de Santo Augusto, previstos na Lei Municipal nº. 1.692, de 30 de dezembro de 2003, e dá outras providências”.

O envio da proposta anexa tem por objetivo suprir a falta de pessoal em diversas Secretarias desta municipalidade. A criação dos cargos ora solicitada, servirá para atender às necessidades que envolvem os serviços públicos desempenhados e que não podem sofrer com a falta de recursos humanos.

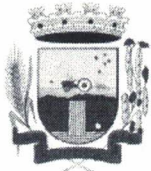
Referente à solicitação das 05 (cinco) vagas para o cargo de Oficial de Compras, destacamos que devemos considerar a grande demanda das 09 (nove) Secretarias Municipais, sabendo que, com algumas exceções, as compras municipais devem ser feitas mediante processo licitatório, conforme rege a nova Lei de Licitações e Contratos, Lei Federal nº 14.133/2021.

Consideramos, ainda, que a atual situação do quadro efetivo apresenta apenas 02 (duas) vagas para o cargo supracitado, o que dificulta o fluxo dos processos de compras municipais, sobretudo no que tange aos processos licitatórios, tendo em vista a complexidade, acentuada pela Nova Lei de Licitações, que passou a exigir vasta gama de documentos, como elaboração do Estudo Técnico Preliminar (ETP), Termo de Referência (TR), Requisição, Coleta de Orçamentos, elaboração de Edital, elaboração da Minuta de Contrato e/ou Ata do Sistema de Registro de Preços (SRP).

Ainda, devem ser considerados os prazos legais, tanto na fase interna, quanto na fase externa da licitação. Diversas são as fases até que se efetive a homologação do processo licitatório e que sejam assinadas as Atas de Sistema de Registro de Preços e os Contratos Celebrados com todos os licitantes, bem como os novos institutos trazidos pela referida Lei, como o cadastro reserva, e as alterações nas modalidades das licitações. Salientamos que todas estas inovações tornaram a elaboração dos editais, que já era complexa, ainda mais difícil, sendo necessário mais estudo, maior capacitação e conhecimentos específicos acerca da realidade das Secretarias demandantes.

Há que se considerar ainda, que, tanto nos processos licitatórios, quanto nos processos de Inexigibilidade e de Dispensa de Licitação, a municipalidade deve primar pelos princípios da legalidade, impessoalidade, publicidade, moralidade e eficiência, dentre outros. Não havendo, assim, margem para erros, a fim de que não seja necessária a anulação ou a revogação de um processo tão moroso, quanto necessário.

Além disso, para que o fluxo das compras públicas seja mais ágil e eficiente, há a necessidade urgente de um desenvolvimento dos Processos de Compras no âmbito de cada Secretaria, tornando cada Oficial de Compras conhecedor da realidade da Secretaria sob sua responsabilidade de elaboração, sem deixar de primar pelo Prin-



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTO AUGUSTO
PODER EXECUTIVO

cípio da Segregação de Funções, o que resultará num maior planejamento, menor desperdício e, em consequência, numa maior economicidade.

Da mesma forma, há a necessidade da criação de mais vagas para que não ocorra descontinuidade na prestação dos serviços públicos, diante de situações legais de afastamento das atuais ocupantes das vagas existentes.

De outro modo, sugere-se a supressão de cargos de nível médio, como o de Oficial Administrativo, conforme for ocorrendo a vacância destes.

Em relação ao cargo de Técnico em Recursos Humanos, atualmente enfrentamos uma demanda que ultrapassa a capacidade de atendimento por parte dos recursos humanos disponíveis. Embora contemos com apenas dois cargos destinados a essa área, ou seja, duas servidoras extremamente competentes, as responsabilidades atribuídas exigem conhecimentos técnicos e especializados que não podem ser facilmente transferidos para outros funcionários, bem como outros cargos.

Um exemplo claro dessa sobrecarga é a situação da Servidora Lurdes Gonzatto, Oficial Administrativo, cuja formação em Direito a qualifica para lidar com questões relacionadas à aposentadoria.

Contudo, sua iminente aposentadoria coloca em evidência a necessidade de redistribuição de tarefas e a contratação de pessoal especializado para garantir a continuidade e a eficiência dos serviços prestados.

A presença da Sra. Gonzatto, uma servidora dedicada e capacitada, é inquestionavelmente valiosa. No entanto, sua atuação possui restrições que a impedem de atender à crescente demanda por serviços técnicos especializados do Departamento de Recursos Humanos.

Sem mencionar o fardo esmagador que recai sobre uma única servidora técnica durante eventuais períodos de doença ou férias, a saúde de todos fica comprometida. Esta sobrecarga implacável não só afeta negativamente sua própria saúde, mas também lança uma sombra de desânimo sobre todos os colegas envolvidos. O peso do excesso de trabalho é uma carga crescente e desgastante, que mina não apenas sua motivação profissional, mas também impacta profundamente suas vidas pessoais.

Atualmente, em razão da crescente demanda e da complexidade técnica envolvida, parte dos serviços está sendo terceirizada, conforme detalhado no contrato anexo, cujo valor mensal atual é de R\$ 2.200,00.

Diante desse contexto, procedemos a uma análise detalhada em relação à criação do mencionado cargo. Hoje possuímos uma servidora em vias de aposentadoria, com carga horária de 33h semanais, o que resulta em 133 horas mensais, recebe um vencimento de R\$ 6.088,35 e possui restrições de demandas, a qual se aposentando passaria para o RPPS, recebendo seus vencimentos pelo mesmo.

Com a criação do novo cargo proposto, teríamos à disposição um servidor dedicado exclusivamente à realização dos serviços técnicos em geral, com uma carga horária de 40 horas semanais, totalizando 200 horas mensais. Este servidor receberia



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
MUNICÍPIO DE SANTO AUGUSTO
PODER EXECUTIVO

um salário mensal de R\$ 5.105,29, sem restrições de demandas, o que representaria uma solução mais eficiente e econômica para o município.

NOME	CARGO	CARGA HORARIA MENSAL	SALARIO	OBS
LURDES GONZATTO	AUX. ADM.	133H	R\$ 6.088,35	Aposentadorias (RPPS)
XXXXX	TEC. DRH.	200H	R\$ 5.105,29	Sem restrições
DIFERENÇA		67H	R\$ 983,06	

Dessa forma, ao considerarmos a diferença de valores mencionada anteriormente e o custo do contrato de serviços que seria eventualmente rescindido com a contratação de um novo Técnico de Recursos Humanos, podemos AFIRMAR que não seria onerado os cofres públicos, pelo contrário, podemos calcular uma economia mensal inicial de R\$983,06, que pode se estender a aproximadamente R\$ 3.000,00 mensais. Ao projetar essa economia ao longo de um ano, alcançamos um montante superior a R\$ 30.000,00, sem mencionar o benefício principal da disponibilidade de tempo para atender às demandas técnicas do Departamento de Recursos Humanos e das demais secretarias quando necessário.

É importante ressaltar que, embora isso possa resultar em um aumento do ônus para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), tal impacto é inevitável. Entretanto, é relevante observar que o RPPS possui uma saúde financeira robusta e pode absorver essa carga adicional sem comprometer sua estabilidade financeira.

Diante do exposto, contamos com a apreciação, votação e aprovação do projeto em tela.

Sem mais e certos de sua colaboração, enviamos nossos mais altos votos de estima e elevada consideração.

Atenciosamente,

Lilian Fontoura Depiere,
Prefeita Municipal.