



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

## GABINETE DO PREFEITO

REDE  
ODS  
BRASIL




Barcarena/PA, 13 de março de 2026.

**OFÍCIO Nº 024/2026 - GPMB**

**Resposta ao Ofício nº 002/2026 – CCJR/CMB**

Ao Excelentíssimo Senhor, Vereador José Maria Rodrigues Júnior,  
Presidente da Câmara Municipal de Barcarena.

À Excelentíssima Senhora Doutora Vereadora, **Juliana Nobre**  
Presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Redação  
Câmara Municipal de Barcarena

PROTOCOLO CÂMARA MUNICIPAL DE BARCARENA RECEBIDO EM:  16 MAR. 2026  Nº DO PROTOCOLO: <u>258/26</u>  ASS. DO FUNCIONÁRIO
--

Página 1 de 9

**ASSUNTO:** MENSAGEM SUGERINDO PROPOSIÇÕES E MANIFESTAÇÃO QUANTO AO EXPEDIENTE PROTOCOLADO PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS EM EDUCAÇÃO PÚBLICA DO PARÁ – SINTEPP SUBSEDE BARCARENA PERANTE A EGRÉGIA CÂMARA MUNICIPAL DE BARCARENA

Exmo. Senhor Presidente,  
Exmas. Senhoras Vereadoras e Exmos. Senhores Vereadores,

No exercício das prerrogativas contidas na Lei Orgânica do Município de Barcarena, utilizo do presente expediente para cumprimentar Vossa Excelência e aproveito a oportunidade para lhe encaminhar a presente Mensagem contendo proposições ao Projeto de Lei Complementar nº 004/2026, que *"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração Geral dos Servidores Públicos do Município de Barcarena e dá Outras Providências."*

Prefacialmente agradecemos imensamente a contribuição e o diálogo construtivo que a Câmara Municipal de Barcarena está mantendo em todo este processo, seja com o SINTEPP e demais instituições representativas, enriquecendo o debate e aprimorando a legislação em benefício dos servidores e da gestão pública. Analisamos cada ponto levantado com a devida atenção e apresentamos as seguintes considerações:

### **ITEM I – Vencimento Inicial Inferior ao Salário Mínimo e Necessidade de Adequação das Tabelas**

Compreendemos a preocupação com a adequação do vencimento inicial das carreiras ao salário-mínimo nacional vigente. Informamos que o ajuste necessário nos valores já foi realizado no quadro remuneratório constante nos anexos do Projeto de Lei Complementar. Para que não haja dúvidas e para garantir a máxima clareza e segurança jurídica, procederemos à adequação da redação do artigo correspondente, conforme a proposição apresentada pelo Sindicato, harmonizando o texto da lei com os valores já atualizados nas tabelas.

Nesse sentido o Poder Executivo Municipal propõe que todas as tabelas remuneratórias constantes no projeto de lei em referência sejam substituídas, para: onde se prevê R\$ 1.600,00 (mil e seiscentos reais) passe a prever R\$ 1.700,00 (mil e setecentos reais). O ajuste promove coerência textual já constante no ANEXO III QUADRO DE CARREIRA DOS CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL COMPLETO, que prevê como menor remuneração o valor de R\$ 1.700,00 (mil e setecentos reais).



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

## GABINETE DO PREFEITO

REDE  
ODS  
BRASIL



### ITEM II – Da Política de Capacitação e Formação Continuada dos Servidores

A administração municipal reconhece a capacitação e a formação continuada como pilares essenciais para o aprimoramento da qualidade do serviço público e o desenvolvimento profissional dos servidores. A proposta do município, conforme originalmente concebida nos Artigos 46 e 47, já contempla diretrizes fundamentais para esta política, alinhando-se às diretrizes contemporâneas de gestão pública.

Acreditamos que a estrutura atual é adequada para atender às necessidades de desenvolvimento profissional, promovendo a qualificação de forma sustentável e eficaz.

### ITEM III – Da Progressão Vertical por Titulação e sua Relação com as Gratificações do Regime Jurídico

A valorização da qualificação acadêmica e do desenvolvimento profissional é um compromisso da gestão municipal. A proposta vigente para a progressão vertical por titulação, delineada no Artigo 57, estabelece critérios claros e objetivos para incentivar a busca por maior qualificação. Esta abordagem, em nossa visão, encontra-se alinhada com as políticas de valorização profissional e com a capacidade orçamentária do município, promovendo um desenvolvimento justo e equitativo na carreira.

### ITEM IV – Da Necessidade de Ajuste Conceitual entre Progressão e Promoção

A distinção conceitual entre progressão e promoção é um ponto relevante para a clareza da norma. Após cuidadosa revisão, entendemos que a abordagem original do Projeto de Lei Complementar, que delineia estas distinções, está em consonância com as práticas administrativas e jurídicas adotadas pelo Município, contribuindo para a estabilidade e a interpretação unívoca da estrutura de carreira.

### ITEM V – Da Necessidade de Uniformização do Interstício da Progressão Horizontal

Reconhecemos a inconsistência apontada referente aos prazos para a progressão horizontal em diferentes artigos do Projeto de Lei Complementar. Embora o ajuste para o critério bienal já fosse a intenção e tenha sido parcialmente implementado, de fato, a adequação integral em todas as previsões não foi concluída. Portanto, propõe-se desde logo que as redações sejam adequadas na seguinte forma:

**“Art. 51** Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em cada exercício fiscal.

**§1º** Para fins de da progressão vertical, o pedido e o título deverão ser protocolados pelo servidor até o último dia útil do mês de setembro de cada ano.

**§2º** Para fins de progressão horizontal, que será necessariamente a cada **03 (três)** anos, os documentos comprobatórios dos critérios de capacitação deverão ser apresentados até o último dia útil do mês de fevereiro.”

E:

**“Art. 60** A Progressão Horizontal é um **processo sistemático** de aferição do desempenho do servidor para a Evolução Funcional:”



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

**GABINETE DO PREFEITO**

REDE  
**ODS**  
BRASIL



Comprometemo-nos a corrigir a redação do parágrafo único do Artigo 58, conforme proposto, para harmonizá-lo com os Artigos 51 e 60, assegurando plena uniformidade e clareza no dispositivo legal.

#### **ITEM VI – Da Pontuação Atribuída à Capacitação Profissional e da Necessidade de Aperfeiçoamento do Critério Adotado**

A administração municipal valoriza a capacitação profissional como mecanismo de evolução funcional. A proposta atual do município, relativa à pontuação atribuída às atividades de capacitação, foi elaborada considerando o incentivo à formação continuada e as diretrizes de desenvolvimento funcional vigentes. Acreditamos que o modelo atual apresenta um equilíbrio adequado entre o estímulo à qualificação e a sustentabilidade do sistema de progressão.

#### **ITEM VII – Progressão Horizontal Baseada Exclusivamente em Desempenho: Necessidade de Equilíbrio com o Tempo de Serviço**

A progressão horizontal no atual Projeto de Lei Complementar privilegia a avaliação de desempenho como critério preponderante. Esta metodologia visa reconhecer e premiar o mérito e a eficiência no serviço público, promovendo uma cultura de alta performance e contribuição efetiva. Consideramos que esta abordagem é fundamental para o desenvolvimento profissional e para a melhoria contínua dos serviços prestados à população.

#### **ITEM VIII – Da Vantagem Pessoal (VP) e da Proposta de Alteração no PL**

A previsão e a aplicação da Vantagem Pessoal (VP) no Projeto de Lei Complementar foram concebidas para garantir a irredutibilidade de vencimentos e a segurança jurídica na transição para o novo regime remuneratório. Entendemos que a formulação atual está em conformidade com as práticas administrativas do Município e com os princípios que regem a gestão de pessoal, assegurando a proteção dos direitos dos servidores de maneira eficaz.

#### **DA PROPOSIÇÃO PARA OS CARGOS DE AGENTE EPIDEMIOLÓGICO QUE EFETIVAMENTE ATUAM COMO AGENTE COMUNITÁRIO DE ENDEMIAS.**

A inclusão do §3º no artigo pertinente do Projeto de Lei Complementar, com a redação adiante transcrita representa uma medida fundamental de harmonização legislativa e de garantia de segurança jurídica para o Município de Barcarena e seus servidores. Esta proposição visa sanar uma realidade funcional consolidada, na qual servidores que ingressaram no serviço público municipal no cargo de Agente Epidemiológico, notadamente em 2005, têm desempenhado, ao longo dos anos, atribuições que são diretamente equivalentes às atividades típicas dos Agentes Comunitários de Endemias (ACE), conforme as diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS). Esse alinhamento formal e jurídico torna-se imperativo para assegurar o pleno reconhecimento dos direitos desses profissionais.

Em termos de segurança jurídica, a proposição do §3º é essencial para diversos aspectos. Ela permite a regularização funcional, alinhando a nomenclatura e a classificação do cargo às funções efetivamente exercidas pelos servidores e às diretrizes federais.



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

## GABINETE DO PREFEITO

REDE  
**ODS**  
BRASIL



Garante os direitos trabalhistas e previdenciários, assegurando que os servidores tenham seus direitos, incluindo remuneração, benefícios e condições de trabalho, plenamente reconhecidos e garantidos sob a égide das leis específicas dos ACEs, prevenindo omissões ou interpretações divergentes. Promove a valorização profissional, proporcionando aos Agentes Epidemiológicos que atuam como ACEs acesso aos benefícios e incentivos específicos destinados a essa categoria, conforme previsto na legislação, incluindo o piso salarial nacional.

Além disso, e de forma fundamental para a administração pública, a medida atua na prevenção de litígios judiciais, pois, ao formalizar o enquadramento e garantir os direitos, o Município se resguarda contra futuras demandas que poderiam ser instauradas por servidores buscando o reconhecimento de suas funções e direitos com base na legislação federal. Por fim, a iniciativa demonstra conformidade com Órgãos de Controle, fortalecendo a adequação do Município às exigências legais e constitucionais, bem como às recomendações e fiscalizações de instituições como o Ministério Público e Tribunais de Contas.

Em síntese, a adequação proposta pelo §3º não constitui meramente uma medida administrativa, mas sim uma imperativa necessidade legal e estratégica. Ela corrige uma distorção histórica, formaliza uma realidade de trabalho consolidada e, crucialmente, garante a segurança jurídica tanto para os servidores envolvidos, que terão seus direitos plenamente reconhecidos, quanto para o Município de Barcarena, que estará em conformidade com a legislação federal e constitucional vigente, evitando passivos e promovendo a justiça social e a valorização de seus profissionais de saúde.

**“Art. 74** Estão em extinção ou extintos os seguintes cargos: Administrador de Empresas, Agente Administrativo, Agente de Bem Estar Social, Agente de Postura de Ordem Econômica, Agente de Vias Públicas, Agente de Vigilância Sanitária e Ambiental, Agente de Zeladoria, Agente Operacional de Saúde, Assistente de Administração, **Agente Epidemiológico**, Assistente de Saúde, Assistente Jurídico, Auxiliar Contábil, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar Técnico em Computação, Bacharel Em Comunicação Social Incluindo As Funções De Jornalista Relações Públicas e Publicitário, Bacharel em Direito, Bacharel em Psicologia, Bioquímico, Economista, **Enfermeiro PSF**, Engenheiro de Minas, Engenheiro Eletrotécnico, Gestor de Órgãos Públicos, Gestor Empresarial, Gestor em Turismo, Mecânico, Mestre Regional de Comando, Meteorologista, Químico Industrial, Sociólogo, Técnico de Informática, Técnico em Contabilidade, Técnico em Instrumentação, Técnico em Saneamento, Técnico em Tributação, Telefonista.”

(...)

**§3º Os atuais ocupantes do cargo de Agente Epidemiológico passarão a compor o quadro de Agente Comunitário de Endemias a partir da entrada em vigor desta lei, sendo-lhes garantidos todos os direitos previstos na**

### **DA PROPOSIÇÃO PARA EXTINÇÃO DO CARGO ENFERMEIRO PSF.**

No mesmo contexto de otimização dos serviços de saúde, equidade entre os profissionais e conformidade com as normativas vigentes, a proposta de extinção do cargo de Enfermeiro do Programa de Saúde da Família (PSF) e a conseqüente manutenção do cargo de Enfermeiro no município de Barcarena fundamenta-se em diversos aspectos técnicos, legais e administrativos.



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

## GABINETE DO PREFEITO

REDE  
ODS  
BRASIL



Historicamente, a criação do cargo de Enfermeiro PSF atendeu a uma necessidade específica de implementação e fortalecimento da Estratégia Saúde da Família, que na época exigia uma carga horária diferenciada, geralmente de 44 horas semanais, em contraste com as horas semanais dos enfermeiros em outras áreas de atuação.

A extinção do cargo de Enfermeiro PSF busca estabelecer uma estrutura mais equitativa, onde todos os enfermeiros, independentemente do setor de atuação, tenham as mesmas condições de trabalho, incluindo carga horária e remuneração, promovendo a justiça interna e facilitando a gestão de recursos humanos. Essa medida permite uma alocação mais flexível e eficiente dos profissionais conforme as reais necessidades do município, otimizando a prestação de serviços

Em síntese, a adequação proposta não constitui meramente uma medida administrativa, mas sim uma imperativa necessidade legal e estratégica, que estará em conformidade com a legislação federal e constitucional vigente, evitando passivos e promovendo a justiça social e a valorização de seus profissionais de saúde.



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

REDE  
**ODS**  
BRASIL

17 ANOS DE  
SUSTENTABILIDADE



16 ANOS DE  
JUSTIÇA  
ENERGÉTICA

## GABINETE DO PREFEITO

### ANEXO IV QUADRO DE CARREIRA DOS CARGOS DE NÍVEL MÉDIO

(...)

NÍVEL C	CARGO: Agente Comunitário de Saúde, Agente de Combate a Endemias, Agente Epidemiológico										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I	R\$ 3.242,00	R\$ 3.313,32	R\$ 3.384,65	R\$ 3.455,97	R\$ 3.527,30	R\$ 3.598,62	R\$ 3.669,94	R\$ 3.741,27	R\$ 3.812,59	R\$ 3.883,92	R\$ 3.955,24
II	R\$ 3.256,21	R\$ 3.329,89	R\$ 3.401,57	R\$ 3.473,25	R\$ 3.544,93	R\$ 3.616,61	R\$ 3.688,29	R\$ 3.759,97	R\$ 3.831,65	R\$ 3.903,34	R\$ 3.975,02
III	R\$ 3.274,42	R\$ 3.346,46	R\$ 3.418,49	R\$ 3.490,53	R\$ 3.562,57	R\$ 3.634,61	R\$ 3.706,64	R\$ 3.778,68	R\$ 3.850,72	R\$ 3.922,76	R\$ 3.994,79

### ANEXO V QUADRO DE CARREIRA DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR

(...)

NÍVEL B	CARGOS: Analista de Tributos Municipais, Arquiteto e Urbanista, Enfermeiro PSF, Engenheiro Civil, Gestor de Trânsito, Odontólogo.										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I	R\$ 2.700,00	R\$ 2.759,40	R\$ 2.818,80	R\$ 2.878,20	R\$ 2.937,60	R\$ 2.997,00	R\$ 3.056,40	R\$ 3.115,80	R\$ 3.175,20	R\$ 3.234,60	R\$ 3.294,00
II	R\$ 2.727,00	R\$ 2.786,99	R\$ 2.846,99	R\$ 2.906,98	R\$ 2.966,98	R\$ 3.026,97	R\$ 3.086,96	R\$ 3.146,96	R\$ 3.206,95	R\$ 3.266,95	R\$ 3.326,94
III	R\$ 2.740,50	R\$ 2.800,79	R\$ 2.861,08	R\$ 2.921,37	R\$ 2.981,66	R\$ 3.041,96	R\$ 3.102,25	R\$ 3.162,54	R\$ 3.222,83	R\$ 3.283,12	R\$ 3.343,41
IV	R\$ 2.754,00	R\$ 2.814,59	R\$ 2.875,18	R\$ 2.935,76	R\$ 2.996,35	R\$ 3.056,94	R\$ 3.117,53	R\$ 3.178,12	R\$ 3.238,70	R\$ 3.299,29	R\$ 3.359,88



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

## GABINETE DO PREFEITO

### ANEXO II

### QUADRO GERAL DE CARGOS EXTINTOS, EM EXTINÇÃO E EM TRANSFORMAÇÃO

CÓDIGO	CARGO	ATRIBUIÇÕES	ESCOLARIDADE MÍNIMA	CARGA HORÁRIA	HABILITAÇÃO MÍNIMA PARA INVESTIDURA DO CARGO	REGÍME JURÍDICO	VENCIMENTO	QUANTIDADE
49-A	<b>ENFERMEIRO PSF</b>	Atuar na Estratégia de Saúde da Família e tem como missão a coordenação do cuidado integral da população adstrita, atuando na gestão do território, na liderança de equipes multidisciplinares e na execução de ações clínicas e epidemiológicas de alta complexidade no âmbito da Atenção Primária. Elaborar e monitorar o plano local de saúde, utilizando indicadores epidemiológicos para definir prioridades de intervenção da equipe. Coordenar a busca ativa de doenças de notificação compulsória, monitorar a cobertura vacinal do território e realizar o controle sistemático de endemias locais. Planejar, orientar e avaliar o trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde, validando cadastros, visitas domiciliares e a alimentação de sistemas de informação (e-SUS). Promover o treinamento contínuo da equipe auxiliar (técnicos e agentes) conforme os protocolos vigentes do Ministério da Saúde. Gerenciar o estoque de materiais técnicos e medicamentos da unidade sob sua responsabilidade, garantindo a continuidade da assistência. Realizar consultas de enfermagem. Realizar assistência integral aos usuários da APS participando dos programas de pré-natal, puericultura, saúde da mulher, do homem e do	ENSINO SUPERIOR COMPLETO	44h	EM EXTINÇÃO	ESTATUTÁRIO	R\$ 2.700,00	EM EXTINÇÃO



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

## GABINETE DO PREFEITO



					<p>idoso. Exercer a autonomia de prescrição de medicamentos e solicitação de exames complementares, conforme protocolos estabelecidos pelos programas de saúde pública e legislações do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Acompanhar sistematicamente pacientes com condições crônicas (Hipertensão, Diabetes, Hanseníase e Tuberculose), focando na prevenção de complicações. Realizar Visitas Domiciliares de Alta Complexidade: Realizar procedimentos técnicos e orientações clínicas no domicílio de pacientes com restrição de mobilidade ou em cuidados paliativos. Fomentar a participação da comunidade na gestão local da unidade de saúde através dos Conselhos Locais de Saúde.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



PREFEITURA DE  
**BARCARENA**

**GABINETE DO PREFEITO**

REDE  
ODS  
BRASIL



Importa ressaltar que as proposições propostas nesta mensagem possuem natureza meramente formal, **e as também eventuais adequações materiais não geram novo, adicional ou modificam qualquer impacto financeiro além do que já foi previamente projetado e considerado no estudo de impacto orçamentário-financeiro que acompanhou o Projeto de Lei Complementar**

Reiteramos nosso compromisso com o diálogo, a transparência e a construção de um plano de carreira que promova a valorização dos servidores municipais de forma justa e sustentável.

Cordialmente,

JOSE RENATO  
OGAWA  
RODRIGUES:2591529  
0272

Assinado de forma digital  
por JOSE RENATO OGAWA  
RODRIGUES:25915290272  
Dados: 2026.03.13 17:44:49  
-03'00"

José Renato Ogawa Rodrigues  
**Prefeito Municipal de Barcarena**