



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA SANTA RITA
CNPJ Nº 01.612.599/0001-87



OFÍCIO Nº 110/2025/GP

Nova Santa Rita – PI, 24 de outubro de 2025.

Exmo. Sr.

JOSIVAN COELHO DOS REIS

Presidente da Câmara Municipal de Nova Santa Rita – PI

ASSUNTO: ENCAMINHA PROJETO DE LEI

Vimos à presença de Vossa Excelência e dos dignos Vereadores que compõem essa Egrégia Edilidade, com o escopo de encaminhar, em **CARÁTER DE URGÊNCIA**, o Projeto de Lei Complementar que *“Altera dispositivos da Lei nº 155/2010, de 10 de setembro de 2010, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais de Nova Santa Rita-PI e dá outras providências”*.

Para melhor análise da proposta, encaminhamos a justificativa necessária à sua apresentação, bem como o Impacto Financeiro, como parte integrante dessa propositura.

Solicitamos que o presente Projeto de Lei seja apreciado, discutido e ao final aprovado pelos ilustres Vereadores.

Na oportunidade, renovo os protestos de estima e distinta consideração.

Atenciosamente,

Heli Marques de Carvalho
Prefeito Municipal



MENSAGEM DE JUSTIFICATIVA

Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Nova Santa Rita – PI e demais pares desta Egrégia Edilidade, encaminhamos para apreciação dessa Casa de Leis, o Projeto de Lei Complementar nº 000/2025, que *“Altera dispositivos da Lei nº 155/2010, de 10 de setembro de 2010, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais de Nova Santa Rita-PI e dá outras providências”*.

A proposta legislativa contempla alterações nos artigos 47, 66, 67, 68 e 73-A, com a finalidade de reformular os critérios de progressão funcional por qualificação e por tempo de serviço, criando uma sistemática mais equitativa, transparente e motivadora. As modificações visam, ainda, organizar os percentuais de gratificação de forma escalonada e proporcional, respeitando os limites legais e orçamentários, de modo a evitar distorções salariais e sobreposição de vantagens com mesmo fato gerador.

No tocante ao artigo 47, propõe-se a redistribuição das classes de progressão por qualificação (Classes A a F), com percentuais de acréscimos que variam até o limite de 20%, conforme o nível de escolaridade alcançado pelo servidor e o grau de escolaridade exigido para o cargo de provimento efetivo. Essa gradação objetiva estabelecer um incentivo contínuo à qualificação, valorizando o aprimoramento técnico e acadêmico dos servidores públicos municipais.

Já no artigo 66, os incisos reformulados estabelecem níveis de progressão por tempo de serviço, com aumentos progressivos de 3% a 21%, a cada quinquênio completado, até atingir 35 anos de efetivo exercício no serviço público municipal. Com isso, busca-se reconhecer a dedicação e a permanência do servidor na carreira pública, fortalecendo os vínculos institucionais e promovendo a valorização da experiência profissional.

Além disso, os artigos 67, 68 e 73-A são ajustados para alinhar os conceitos de progressão e adicionais temporais, conferindo-lhes maior clareza normativa. Destaca-se, também, a revogação do parágrafo único do artigo 73-A, por se mostrar redundante e incompatível com a nova estrutura proposta.

Por fim, o projeto introduz o artigo 73-B, que dispõe sobre a vedação à acumulação de vantagens com o mesmo fato gerador, o que atende ao princípio da legalidade, evita a duplicidade de pagamentos e contribui para o equilíbrio fiscal da Administração Pública Municipal.

Ademais, as alterações ora propostas também objetivam uniformizar o presente Plano de Carreira com as disposições do Estatuto do Servidor, especialmente no que diz respeito ao nível de progressão por tempo de serviço, conforme previsto na Lei Complementar nº 313/2024, não havendo, portanto, impacto financeiro para a presente alteração de nível.

Cumpramos destacar, ainda, que as alterações não produzirão efeitos retroativos, preservando integralmente os direitos dos servidores que já recebem gratificações ou adicionais com base na legislação atualmente em vigor. A proposta respeita o princípio da irretroatividade da lei, garantindo segurança jurídica e estabilidade aos vínculos existentes.

Cumpramos esclarecer, ainda, que não haverá qualquer impacto financeiro negativo na remuneração dos servidores públicos efetivos, uma vez que o Município assegurará o pagamento de um complemento remuneratório, a título de manutenção dos direitos adquiridos, de forma a preservar integralmente o padrão remuneratório atualmente percebido. Essa medida garante que nenhuma redução de vencimentos ou vantagens ocorrerá em decorrência da reestruturação proposta, reafirmando o compromisso da Administração Municipal com a valorização e proteção da remuneração do servidor público.

Por outro lado, o Município de Nova Santa Rita reconhece a necessidade de atualizar e regularizar as disposições do atual plano de carreira, principalmente diante da estimativa de



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE NOVA SANTA RITA
CNPJ Nº 01.612.599/0001-87



realização de novo concurso público. Essa medida se mostra essencial, sobretudo em razão dos questionamentos dos órgãos de controle quanto ao grande lapso temporal decorrido desde o último certame. A modernização das normas funcionais é, portanto, uma exigência para assegurar a transparência, a legalidade e a eficiência no provimento de novos cargos públicos.

Importante ressaltar que todas as alterações propostas foram planejadas com base em critérios de responsabilidade fiscal, compatibilidade orçamentária e legalidade, respeitando os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000), e com o devido respaldo técnico e jurídico da Administração.

Diante do exposto, solicita-se o apoio dos nobres vereadores para apreciação e aprovação do presente Projeto de Lei Complementar, considerando seu elevado interesse público, seu alinhamento com os princípios da eficiência administrativa e da valorização do servidor público, bem como sua contribuição para a melhoria dos serviços prestados à população de Nova Santa Rita – PI.

Sem mais para o momento e certos de contarmos com o apoio dos senhores vereadores na aprovação do referido projeto, reiteramos votos de elevada estima e consideração.

Gabinete do Prefeito Municipal de Nova Santa Rita – PI, 24 de outubro de 2025.

Heli Marques de Carvalho
Prefeito Municipal



PROJETO LEI COMPLEMENTAR Nº 015/2025, DE 24 DE OUTUBRO DE 2025.

Altera dispositivos da Lei nº 155/2010, de 10 de setembro de 2010, que dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores Públicos Municipais de Nova Santa Rita-PI e dá outras providências.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE NOVA SANTA RITA, ESTADO DO PIAUÍ**, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal analisou e aprovou e ele sanciona a presente Lei, com fulcro no art. 42 da Lei Orgânica Municipal.

Art. 1. Ficam alterados os incisos I, II, III, IV, V e VI do art. 47, bem como os incisos I, II, III, IV, V, VI e VII do art. 66, e os caputs dos artigos 67, 68 e 73-A, revogando o parágrafo único deste último, ambos da Lei nº 155/2010, de 10 de setembro de 2010, que passam a vigorar com as seguintes redações:

Art. 47.

I – CASSE A:

a) Servidor público cujo cargo de provimento seja de nível fundamental, médio, técnico e superior, ingressa no serviço público com acesso a “Classe A”, recebendo o salário base. (NR)

II – CLASSE B:

a) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL FUNDAMENTAL* que concluir ensino médio e/ou curso técnico terá acesso a “Classe B”, com acréscimo de **2,5% (dois inteiros e cinco centésimos por cento)** sobre o seu salário base. (NR)

b) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL MÉDIO E/OU TÉCNICO* que concluir ensino superior na área de atuação, terá acesso a “Classe B”, com acréscimo de **5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base. (NR)

c) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL SUPERIOR* que concluir especialização ou pós-graduação na área de atuação, terá acesso a “Classe B”, com acréscimo de **5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base. (NR)

III – CLASSE C:

a) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL FUNDAMENTAL* que concluir ensino superior na área de atuação, terá acesso a “Classe C”, incidindo **2,5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 5% (cinco por cento). (NR)

b) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL MÉDIO E/OU TÉCNICO* que concluir especialização ou pós-graduação na área de atuação, terá acesso a “Classe C”, incidindo **5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 10% (dez por cento). (NR)

c) Servidor público de cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL SUPERIOR* que concluir mestrado na área de atuação, terá acesso a “Classe C”, incidindo **5% (cinco por cento)** sobre



o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 10% (dez por cento). (NR)

IV – CLASSE D:

a) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL FUNDAMENTAL* que concluir especialização ou pós-graduação na área de atuação, terá acesso a “Classe D”, incidindo **5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 10% (dez por cento). (NR)

b) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL MÉDIO E/OU TÉCNICO* que concluir mestrado na área de atuação, terá acesso a “Classe D”, incidindo **5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 15% (quinze por cento). (NR)

c) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL SUPERIOR* que concluir doutorado na área de atuação, terá acesso a “Classe D”, incidindo **10% (dez por cento)** sobre o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 20% (vinte por cento). (NR)

V – CLASSE E:

a) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL FUNDAMENTAL* que concluir mestrado na área de atuação, terá acesso a “Classe E”, incidindo **5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 15% (quinze por cento). (NR)

b) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL MÉDIO E/OU TÉCNICO* que concluir doutorado na área de atuação, terá acesso a “Classe E”, incidindo **5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 20% (vinte por cento). (NR)

VI – CLASSE F:

a) Servidor público cujo cargo de provimento seja de *NÍVEL FUNDAMENTAL* que concluir doutorado na área de atuação, terá acesso a “Classe F”, incidindo **5% (cinco por cento)** sobre o seu salário base, que cumulando com a classe anterior totalizará um acréscimo de 20% (vinte por cento). (NR)

Parágrafo único.

Art. 66.

Parágrafo único.

I – Titular do cargo de carreira com 05 (cinco) anos de efetivo exercício, será enquadrado no Nível I do Plano de Carreira, com acréscimo de 3% (três por cento) sobre o salário base. (NR)

II – Titular do cargo de carreira com 10 (dez) anos de efetivo exercício, será enquadrado no Nível II do Plano de Carreira, com acréscimo de 6% (seis por cento) sobre o salário base. (NR)

III – Titular do cargo de carreira com 15 (quinze) anos de efetivo exercício, será enquadrado no Nível III do Plano de Carreira, com acréscimo de 9% (nove por cento) sobre o salário base. (NR)

IV – Titular do cargo de carreira com 20 (vinte) anos de efetivo exercício, será enquadrado no Nível IV do Plano de Carreira, com acréscimo de 12% (doze por cento) sobre o salário base. (NR)



V – Titular do cargo de carreira com 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício, será enquadrado no Nível V do Plano de Carreira, com acréscimo de 15% (quinze por cento) sobre o salário base. (NR)

VI – Titular do cargo de carreira com 30 (trinta) anos de efetivo exercício, será enquadrado no Nível VI do Plano de Carreira, com acréscimo de 18% (dezoito por cento) sobre o salário base. (NR)

VII – Titular do cargo de carreira com 35 (trinta e cinco) anos de efetivo exercício, será enquadrado no Nível VII do Plano de Carreira, com acréscimo de 21% (vinte e um por cento) sobre o salário base. (NR)

Art. 67. Os avanços referentes aos níveis de cada classe do servidor que trata o artigo anterior terão um acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento anterior.

Art. 68. Os avanços referentes às classes da carreira do servidor estão disciplinados no art. 47 do presente Plano.

Art. 73-A. O adicional por tempo de serviço é referente a progressão de nível, disciplinado pelos artigos 66 e 67 do presente Plano.

Parágrafo único. Revogado.

Art. 2. Fica criado o art. 73-B, a Lei nº 154/2010, de 10 de setembro de 2010, com a seguinte redação:

Art. 73-B. As vantagens pecuniárias que possuam o mesmo fato gerador não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 3. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogada as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito de Nova Santa Rita/PI, 24 de outubro de 2025.

Heli Marques de Carvalho
Prefeito Municipal



ANEXO I – PROGRESSÕES DE CLASSE

TABELA I – CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR		
CLASSE	ALÍQUOTA LEI 155/2010	ALÍQUOTA PROPOSTA
CLASSE A (ENS. SUPERIOR)	-	-
CLASSE B (PÓS-GRADUAÇÃO/ESPECIALIZAÇÃO)	-	5%
CLASSE C (MESTRADO)	-	5%
CLASSE D (DOUTORADO)	-	10%
TOTAL	-	20%

TABELA II – CARGOS DE NÍVEL MÉDIO		
CLASSE	ALÍQUOTA LEI 155/2010	ALÍQUOTA PROPOSTA
CLASSE A (ENS. MÉDIO)	-	-
CLASSE B (ENS. SUPERIOR)	-	5%
CLASSE C (PÓS-GRADUAÇÃO/ESPECIALIZAÇÃO)	-	5%
CLASSE D (MESTRADO)	-	5%
CLASSE E (DOUTORADO)	-	5%
TOTAL	-	20%

TABELA III – CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL		
CLASSE	ALÍQUOTA LEI 155/2010	ALÍQUOTA PROPOSTA
CLASSE A (ENS. FUNDAMENTAL)	-	-
CLASSE B (ENS. MÉDIO)	7,5%	2,5%
CLASSE C (ENS. SUPERIOR)	7,5%	2,5%
CLASSE D (PÓS-GRADUAÇÃO/ESPECIALIZAÇÃO)	5%	5%
CLASSE E (MESTRADO)	5%	5%
CLASSE F (DOUTORADO)	5%	5%
TOTAL	30%	20%

OBS: Fica criado progressões de classe para os cargos de nível médio e superior, pois na Lei nº 155/2010 previa apenas progressão para os cargos de nível fundamental.

ANEXO II – PROGRESSÕES DE NÍVEL

NÍVEL	LEI 154/2010	ALÍQUOTA PROPOSTA
NÍVEL I	5% (Após 05 anos)	3% (Após 05 anos)
NÍVEL II	10% (Após 10 anos)	6% (Após 10 anos)
NÍVEL III	15% (Após 15 anos)	9% (Após 15 anos)
NÍVEL IV	20% (Após 20 anos)	12% (Após 20 anos)
NÍVEL V	25% (Após 25 anos)	15% (Após 25 anos)
NÍVEL VI	30% (Após 30 anos)	18% (Após 30 anos)
NÍVEL VII	35% (Após 35 anos)	21% (Após 35 anos)
TOTAL	35%	21%