



Barra do Garças/MT, 26 de novembro de 2025

Ofício nº 886/2025/GAB/SADM/BG

Ao Sr. Alessandro Matos do Nascimento

Presidente – Câmara Municipal de Barra do Garças/MT

Senhor Presidente,

A Secretaria Municipal de Administração de Barra do Garças/MT, ao cumprimentá-lo cordialmente, vem, por intermédio deste expediente, em atenção às manifestações recentes desta Câmara sobre a necessidade de realização de Concurso Público Municipal, esclarecer, detalhadamente, as razões pelas quais o respectivo ainda não fora deflagrado, bem como demonstrar que sua realização depende de um conjunto de medidas estruturantes, indispensáveis à saúde administrativa, financeira, jurídica e organizacional do Município.

1. DA NECESSIDADE DE ORGANIZAÇÃO ESTRUTURAL PRÉVIA

A priori, assevera-se que a atual Gestão municipal assumiu o compromisso de reordenar toda a estrutura administrativa de Barra do Garças, corrigindo distorções históricas, eliminando sobreposições, ajustando carreiras e consolidando um modelo de gestão pública compatível com os princípios constitucionais que regem a administração pública.

Para que qualquer concurso público amplo, que envolve centenas de vagas, múltiplos quadros funcionais e impacto financeiro permanente, seja realizado, é juridicamente obrigatório que a Administração, antes de iniciar o certame, esteja com todas as suas estruturas legais revisadas, especialmente:

- Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR);
- Estrutura organizacional vigente e estável;
- Tabelas remuneratórias adequadas;
- Definição correta das atribuições dos cargos;
- Extinção de funções incompatíveis com o modelo constitucional;
- Ajustes estatutários e previdenciários para equilíbrio futuro da folha.



A realização de um Concurso sem que todas essas etapas estejam consolidadas geraria, portanto, insegurança jurídica, judicialização em massa, risco de nulidades, impacto financeiro imprevisível e **prejuízo irreversível tanto para o Município quanto para os futuros servidores nomeados**. Destarte, o ato de “organizar a casa” antes de oportunizar a realização do certame não se trata de mera escolha de gestão, mas configura-se como uma imposição legal, técnica e institucional.

2. DAS MEDIDAS JÁ REALIZADAS PELA ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL

Superado o raciocínio acerca da necessidade de organização estrutural para a execução do certame, destaca-se, nesse diapasão, as medidas já adotadas pela Administração municipal para sanar tais incongruências.

Sobre a aprovação da nova Estrutura Organizacional, dispõe-se que em dezembro de 2024 foi aprovado o **Projeto de Lei Complementar nº 383**, que promoveu profunda reorganização dos órgãos municipais.

Anteriormente, a estrutura municipal contava com **24 Secretarias, 313 cargos e 461 servidores ocupando funções de direção e assessoramento**. A atualização normativa substituiu a mesma por um modelo moderno, racional e enxuto, com **16 Secretarias, 61 cargos estruturados e 379 servidores alocados em funções compatíveis com suas atribuições**.

Como consequência direta disto, todos os cargos comissionados extintos foram exonerados em 31/12/2024. Fora efetuada, assim, a realocação das funções de direção, chefia e assessoramento para adequação legal e funcional, com a nova estrutura passando a refletir o tamanho real do Município e suas necessidades de médio e longo prazo.

Ademais, assevera-se que a Gestão já tem promovido a reestruturação dos métodos de Gestão de Pessoas, com a reformulação da política de pessoal do Município, executado por equipe técnica designada pelo Prefeito Municipal, liderada por servidores efetivos e estruturado em etapas sucessivas, quais sejam:

- Extinção do Complemento Salarial (concluída em dezembro de 2023);



- Atualização do PCCR da Administração (concluída em maio de 2024);
- Implantação da Nova Estrutura Organizacional (concluída em dezembro de 2024);
- Atualização do PCCR da Saúde (em andamento);
- Atualização do PCCR da Educação (em andamento);
- Alinhamento entre o Estatuto, a Lei Orgânica e a Legislação Previdenciária (em andamento);
- Adesão ao Concurso Nacional Unificado da Educação, responsável pela futura seleção dos professores municipais.

Somente após a conclusão das etapas restantes, em andamento, encontra-se prevista a fase final do Projeto de Reestruturação, que consiste na realização do Concurso Público Geral da Prefeitura Municipal de Barra do Garças, de modo a seguir um fluxo lógico e jurídico obrigatório, ou seja, reorganizar carreiras, tabelas, atribuições e estruturas antes de abrir vagas em caráter permanente.

Acrescenta-se, ainda, que toda essa reestruturação não decorre apenas de iniciativa administrativa, mas também atende a exigências expressas do Ministério Público, que vem acompanhando de forma contínua e direta cada uma das etapas supracitadas, necessárias até a realização do futuro concurso público.

Todas as medidas, desde a revisão dos planos de carreira, a reorganização das atribuições e o redesenho remuneratório, até a implementação da Nova Estrutura Organizacional estão sendo monitoradas pelo *Parquet*, que exige conformidade legal para garantir que o certame seja realizado somente após a completa consolidação dessas obrigações.

3. DA ATUALIZAÇÃO DAS TABELAS REMUNERATÓRIAS E DEMAIS PCCR'S

Na atual conjuntura, assevera-se que se encontra em fase de conclusão a **atualização global da tabela salarial municipal**, de modo uniforme e coerente com a nova estrutura administrativa, a atual distribuição das secretarias, além da compatibilização entre níveis, classes e padrões remuneratórios em consonância



à previsão orçamentária para os exercícios subsequentes e a sustentabilidade atuarial previdenciária.

As tabelas remuneratórias atualmente vigentes apresentam **erros materiais relevantes**, além de evidente distorção em relação ao princípio constitucional da isonomia, na medida em que, ao se analisar comparativamente todas as carreiras que compõem o Executivo Municipal, verifica-se a existência de classes funcionalmente equivalentes que vêm sendo valorizadas em patamar superior a outras de igual complexidade.

Essa assimetria ora mencionada que atinge o sistema remuneratório demanda correção técnica prévia, ao passo que já se encontra em processo de revisão, razão pela qual sua adequação é etapa indispensável antes da deflagração de qualquer Concurso de maior envergadura.

Nesse contexto, justifica-se que se o concurso for realizado antes da conclusão de tais medidas, o Município poderá incorrer em grave risco de criar cargos incompatíveis com tabelas antigas, gerando, de tal modo, distorções remuneratórias, comprometimento do equilíbrio fiscal e, em caráter superveniente, sofrer com contestações jurídicas fundadas na inobservância de requisitos legais básicos.

Pondera-se, portanto, ser um **erro técnico, administrativo e jurídico** tentar acelerar a realização do Certame antes da conclusão de tais etapas, fundamentais.

4. DO CERTAME JÁ REALIZADO EM 2025

Ademais, mostra-se imprescindível destacar que, em divergência à linha argumentativa traçada pela colenda Câmara, o Município **não deixou de realizar concursos**, mas priorizou aqueles estritamente indispensáveis e urgentes enquanto a grande reestruturação está em curso.

Tal certame, inclusive, decorre de determinação formal anteriormente pactuada em **Termo de Ajustamento de Conduta** firmado com o Ministério Público, bem como de orientação técnica do Tribunal de Contas, que recomendaram expressamente a substituição gradual de vínculos precários e a regularização do provimento de cargos efetivos mediante Concurso público.



No ano de 2025, como fulcro a garantir o cumprimento rigoroso de obrigações impostas pelos órgãos de controle, foi iniciado e executado o procedimento para provimento dos seguintes cargos:

- Médico da Estratégia da Saúde da Família;
- Auditor de Controle Interno;
- Controlador Interno;
- Contador

Tais cargos foram priorizados por representarem funções essenciais, de natureza técnica e institucional, cuja vacância poderia comprometer a continuidade dos serviços públicos.

Todavia, tal realização demonstra a atenção e execução, por parte da Gestão Municipal, à necessidade de efetivação de cargos públicos. Assim, concursos pontuais, tecnicamente justificados, não substituem, mas antecedem o grande concurso geral, a ser realizado.

5. CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, a Administração Municipal demonstra e reafirma, de forma inequívoca, que o Concurso Público Geral não apenas **está previsto**, como é considerado **prioridade estratégica da Administração**, ao passo que será realizado.

Contudo, qualquer certame dessa magnitude exige que toda a estrutura de cargos esteja revisada, todos os PCCR estejam atualizados, com as atribuições devidamente adequadas, em seu caráter jurídico, e as tabelas salariais, retromencionadas, estejam finalizadas e equilibradas, com o fulcro de garantir o cálculo do impacto financeiro e previdenciário.

Após a conclusão de tais etapas, o Certame poderá ser realizado com segurança jurídica, previsibilidade orçamentária e responsabilidade administrativa, garantindo a longevidade institucional, ao passo que não há o que se falar em **omissão**, mas sim em **cumprimento rigoroso de um cronograma técnico imprescindível**, cuja fase final culminará na realização do Concurso.



É o que nos cumpre esclarecer.

Colocamo-nos à disposição para quaisquer esclarecimentos adicionais que se fizerem necessários, pelos meios em rodapé. Certos de vossa colaboração, renovam-se os votos de elevada estima.

Atenciosamente,



Luan Alisson Gonçalves de Oliveira
Secretário Municipal de Administração
Portaria nº 21.817, de 01/01/2025