

Sumário

ATOS NORMATIVOS MUNICIPAIS DOE N.º 14.364-A, DO DIA 01/10/2026	1
ATOS NORMATIVOS MUNICIPAIS DOE N.º 14.365, DO DIA 02/10/2026	1
BOAS PRÁTICAS.....	3

ATOS NORMATIVOS MUNICIPAIS DOE N.º 14.364-A, DO DIA 01/10/2026

PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO – PMRB
SECRETARIA ESPECIAL DE ASSUNTOS JURÍDICOS E ATOS OFICIAIS – SEJUR

LEI MUNICIPAL Nº 2.773 DE 30 DE SETEMBRO DE 2026

“Institui, em caráter excepcional e temporário, a gratuidade tarifária (“Tarifa Zero”) no Sistema Integrado de Transporte Urbano de Rio Branco - SITURB, durante o período de transição operacional entre operadoras do serviço público de transporte coletivo regular de passageiros”

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO-ACRE

Faço saber que a Câmara Municipal de Rio Branco aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

Art.1º Fica instituída, em caráter excepcional e temporário, a gratuidade tarifária (“Tarifa Zero”) no Sistema Integrado de Transporte Urbano de Rio Branco - SITURB, consistente na suspensão da cobrança da tarifa pública devida pelos usuários do serviço público de transporte coletivo regular de passageiros no Município de Rio Branco, durante o período de transição operacional entre as operadoras do sistema.

[...]

Art.10.Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Rio Branco – Acre, 30 de setembro de 2026, 138º da República, 124º do Tratado de Petrópolis, 65º do Estado do Acre e 143º do Município de Rio Branco.

ALYSSON BESTENE LINS
Prefeito de Rio Branco

Autor (a): Executivo Municipal
Data da propositura: 29 de setembro de 2026
<https://diario.ac.gov.br/> (p. 1-2)

ATOS NORMATIVOS MUNICIPAIS DOE N.º 14.365, DO DIA 02/10/2026

PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO - PMRB
SECRETARIA ESPECIAL DE ASSUNTOS JURÍDICOS E ATOS OFICIAIS - SEJUR

Decreto Nº 1.951 de 1º de outubro de 2026

“Institui a Política Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Eleitoral no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Rio Branco e dá outras providências.”

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO, Capital do Estado do Acre, no uso das atribuições que lhe confere o art. 58, incisos V e VII, da Lei Orgânica do Município de Rio Branco, [...];

Considerando a necessidade de fortalecer, em caráter permanente, as medidas de prevenção, orientação, proteção, apuração e responsabilização relacionadas à prática de assédio eleitoral no âmbito da Administração Pública Municipal;

Considerando o Processo RBSEI nº 0106.000237/2026-72;

DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída, no âmbito da Administração Pública Direta e Indireta do Município de Rio Branco, a Política Permanente de Prevenção e Combate ao Assédio Eleitoral, de caráter específico e complementar à Política de Prevenção e Combate a todas as formas de assédio e discriminação instituída pelo Decreto Municipal nº 3.160, de 25 de novembro de 2025, destinada a assegurar o livre exercício das liberdades política, de consciência e de filiação partidária nas relações de trabalho abrangidas por este Decreto.

[...]

Art. 29. Ficam revogados:

I - o Decreto nº 1.275, de 19 de junho de 2026; e

II - o Decreto nº 1.868, de 15 de setembro de 2026.

Art. 30. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Rio Branco – Acre, 1º de outubro de 2026, 138º da República, 124º do Tratado de Petrópolis, 65º do Estado do Acre e 143º do Município de Rio Branco.

ALYSSON BESTENE LINS

Prefeito de Rio Branco

<https://diario.ac.gov.br/> (p. 125-128)

PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO - PMRB

SECRETARIA ESPECIAL DE ASSUNTOS JURÍDICOS E ATOS OFICIAIS - SEJUR

DECRETO Nº 1.952 DE 1º DE OUTUBRO DE 2026

“Dispõe sobre a composição, competência e funcionamento do Comitê de Inegridade Municipal (CIM), no âmbito do Poder Executivo do Município de Rio Branco/AC, e dá outras providências.”

Considerando a Lei Municipal nº 2.391, de 30 de dezembro de 2020, que institui o Programa de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção no âmbito do Município de Rio Branco;

Considerando o Decreto nº 635, de 31 de março de 2026, que regulamenta o Programa de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção no âmbito do Poder Executivo do Município de Rio Branco, especialmente os arts. 8º a 12, que tratam da criação, composição e funcionamento do Comitê de Integridade Municipal (CIM) e das instâncias de integridade;

Considerando o Processo Administrativo RBSEI nº 0105.000101/2026-11;

Considerando o Ofício nº 70/2026 – CGM/AC, de 16 de abril de 2026, e o Ofício nº 75/2026 – CGM/AC, que solicitam a instauração e disciplinam a atuação do Comitê de Integridade Municipal

(CIM) como instância colegiada de assessoramento, articulação e governança do Programa Municipal de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção;

DECRETA:

CAPÍTULO I

DA NATUREZA

Art. 1º Conforme instituído pelo Decreto Municipal nº 635/2026, no âmbito do Poder Executivo do Município de Rio Branco, o Comitê de Integridade Municipal – CIM é instância colegiada de assessoramento ao Prefeito na condução da Política Municipal de Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção, na forma da Lei Municipal nº 2.391, de 2020, e do Decreto nº 635, de 31 de março de 2026.

[...]

Art. 12 Revogar o Decreto n.º 804 de 24 de abril de 2026.

Art. 13 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Rio Branco – Acre, 1º de outubro de 2026, 138º da República, 124º do Tratado de Petrópolis, 65º do Estado do Acre e 143º do Município de Rio Branco.

ALYSSON BESTENE LINS

Prefeito de Rio Branco

<https://diario.ac.gov.br/> (p. 128-129)

BOAS PRÁTICAS

HSM MANAGEMENT. LIDERANÇA. PRODUTIVIDADE. Uma cultura de medo não forma alta performance. Medo e pressão são ótimos para o resultado. Desde que você não precise das mesmas pessoas no trimestre seguinte. Coloque-se no lugar de um profissional que depende do salário para sustentar a sua família. A permanência dele no emprego depende de metas agressivas, que, quase sempre, são impossíveis de alcançar. Na empresa em que ele trabalha, espera-se que os resultados sejam entregues “a qualquer custo”. Ao longo do tempo, o time aprendeu que não há espaço para questionamento: no passado, quem titubeou foi visto como pouco comprometido, desengajado e “mimizento”. Neste ambiente, os profissionais fazem o melhor que podem para trazer os números exigidos. Mas o que acontece quando o resultado não vem, apesar de todo o esforço, e a demissão parece cada vez mais próxima? Os problemas passam a ser escondidos, os dados manipulados e o longo prazo sacrificado para salvar a meta do mês. As pessoas adoecem, desengajam, se afastam ou saem. E nenhum desses cenários é bom para o resultado sustentável de uma empresa. O medo funciona? No curto prazo, pode até ser que sim. Mas as pesquisas confirmam o que intuitivamente já sabíamos: o medo no trabalho está associado a um pior desempenho, a menos colaboração e a mais comportamentos contraproducentes. Para garantir resultados imediatos, muitas empresas acabam, sem perceber, comprometendo a qualidade, a estratégia e a sustentabilidade. Mas o custo mais alto para as organizações, não está nos números do trimestre, está no que acontece com as pessoas ao longo do tempo. Imagine alguém trabalhando por cinco anos no ambiente que descrevi. Todos os dias, essa pessoa recebe pequenas lições sobre o que é necessário para permanecer ali: questionar uma meta pode trazer consequências, ser o portador de uma notícia ruim pode te prejudicar e errar podem comprometer a sua carreira. Aos poucos, ela aprende a dar a resposta que o chefe quer ouvir, executar antes de refletir e escolher a segurança pessoal em vez da experimentação. Em cinco anos, a empresa terá moldado um profissional que obedece, não confronta e não arrisca – mas que também não inova, não tem pensamento crítico, nem protagonismo. **Toda forma de liderança é, também, uma forma**

de treinamento. Por isso, precisamos refletir, com honestidade: o que estamos chamando de performance? Mobilização, urgência, conformidade, foco na meta? Esses comportamentos podem até produzir algum resultado, mas será que são suficientes para desenvolver os negócios e os profissionais que estarão preparados para o que vem pela frente? No esporte, há evidências robustas de que ambientes que promovem autonomia, competência e vínculo favorecem as condições psicológicas necessárias para que a alta performance seja sustentável. Para isso acontecer, um bom treinador não precisa ser sempre “bonzinho”, mas deve criar espaço para o erro e o aprendizado, sem transformar cada falha em ameaça à carreira do atleta. No ambiente de trabalho, um líder faz exatamente a mesma coisa. Se queremos desenvolver e manter profissionais capazes de pensar, decidir, aprender e se adaptar, essas capacidades precisam ser exercitadas no próprio trabalho. Na prática, isso significa fazer algumas substituições: (1) Controle por clareza: definir o resultado esperado, os critérios e os limites, sem prescrever todas as respostas. (2) Obediência por julgamento: estimular a equipe a responder “o que você está vendo que eu não estou?”. (3) Punição automática por responsabilização inteligente: distinguir negligência de experimentação e cobrar correção e aprendizado, não conformidade. (4) Pressão indiscriminada por desafio sustentável: manter a expectativa alta e o *accountability*, sem transformar o medo no principal combustível da performance. Metas específicas e desafiadoras podem contribuir para a melhora do desempenho, mas quando deixam de ser um instrumento de direção e se transformam em uma ferramenta de ameaça crônica, outros critérios, como a qualidade, a ética e a sustentabilidade, desaparecem do campo de visão. O maior custo de uma cultura de medo, portanto, não são apenas o *turnover*, o absenteísmo ou o adoecimento, mas as capacidades humanas que ela impede que sejam desenvolvidas, como o pensamento crítico, a criatividade, a autonomia e a inteligência relacional. Exatamente o que torna um profissional valioso e menos facilmente substituível pela tecnologia. A vantagem competitiva que teremos nos próximos anos dependerá do que escolhermos desenvolver nas pessoas hoje e do ambiente que criaremos para elas.



Acesse o Portal CGM para obtenção de legislação, formulários e demais informações.

<http://portalcgm.riobranco.ac.gov.br/portal/>