ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

LEI COMPLEMENTAR Nº. 047, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA, Prefeito Municipal de Santana, no uso de suas atribuições legais, que lhe confere o inciso III, do artigo 48 da Lei Orgânica do Município de Santana, faz saber que a Câmara de Vereadores **APROVOU** e ele **SANCIONA** a seguinte lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR) visando propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, instituído por esta Lei, rege-se pelos seguintes princípios constitucionais e legais que norteiam a organização e funcionamento da Administração Pública Municipal, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público, mediante:

I - universalidade das carreiras no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, conforme definidos na Lei Complementar nº 007, de 29 de julho de 2015 – PMS, observadas as alterações promovidas pelas Leis Complementares nº 026, 029, 033, 035/2022, 039/2023 e 043/2024 – PMS;

II - isonomia de tratamento;

III - remuneração compatível com a complexidade das tarefas desempenhadas pelo servidor e o nível de responsabilidade exigido para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa em todos os órgãos da Administração Pública Municipal;

IV - obrigatoriedade de concurso público como única forma de acesso à carreira;

V - gestão compartilhada do plano, com a participação efetiva de representantes do governo e dos servidores, no processo de implantação e desenvolvimento;

VI - reconhecimento do plano como instrumento de gestão de pessoas integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

VII - educação continuada dos servidores, visando o atendimento de suas necessidades permanentes por qualificação profissional;

VIII - avaliação de desempenho como processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX - compromisso solidário, compreendendo-se o plano como resultado do ajuste firmado entre o governo e servidores em prol da qualidade dos serviços e da adequação técnica dos profissionais às necessidades do Município.

TÍTULO II
DA FINALIDADE

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, com vigência em todo o âmbito dos órgãos do Poder Público Municipal, além de complementar os dispositivos estatutários e regimentais já existentes, tem a finalidade de:

I - orientar a realização de estudos, ações e a tomada de decisões de recursos humanos no âmbito da administração pública municipal;

II - possibilitar o reconhecimento do cargo através da observação das respectivas descrições, bem como dos requisitos indispensáveis ao seu exercício e ao enquadramento dos servidores;

III - oferecer condições para aplicação de uma política de promoção e remuneração justa, que corresponda aos anseios dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana;

IV - propiciar à unidade responsável pelo recrutamento e seleção, elementos para o provimento adequado aos cargos;

V - subsidiar o aperfeiçoamento e a implantação dos sistemas de avaliação de desempenho e acompanhamento;

VI - promover a valorização dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades técnico-profissionais;

VII - definir uma estrutura de carreira e remuneração capaz de possibilitar um equilíbrio e coerência entre os valores efetivamente pagos e os serviços realizados;

VIII - possibilitar o reconhecimento efetivo ao mérito profissional através de uma promoção funcional com base na nova titulação apresentada;

IX - possibilitar o reconhecimento efetivo à praticidade profissional através de uma progressão funcional com base no tempo de serviço;

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

X - implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos e salários, como forma de preservar, atrair e manter nos órgãos da Administração Pública Municipal os profissionais mais eficientes.

TÍTULO III
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º. Para os fins do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, são estabelecidas as seguintes definições:

I - **gestão Municipal**: é o conjunto de ações e serviços prestados por órgãos e instituições da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, definidos em Lei;

II - **plano de Cargos, Carreiras e Remuneração**: é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão de política de pessoal;

III - **carreira**: é a trajetória do profissional desde o seu ingresso no cargo até a inatividade, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

IV - **cargo**: é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;

V - **cargo de provimento em comissão**: é o conjunto de atribuições, responsabilidades e características de caráter não efetivo e de livre nomeação e exoneração, com denominação própria e salário correspondente ao cargo;

VI - **enquadramento**: é o ato pelo qual se estabelece a posição do profissional em um determinado cargo, classe e nível de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

VIII - **vencimento base**: é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

IX - **remuneração**: é o vencimento base do cargo, acrescido dos direitos e vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;

X - **classe**: é a unidade básica do cargo de mesma natureza funcional e semelhante quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade, obedecido à escolaridade exigida, sendo integrada por níveis;

XI - **nível**: é o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura da categoria funcional, respeitado o interstício previsto em Lei;

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

XII - **avaliação de desempenho:** é o processo que visa mensurar o desempenho dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral com base em critérios específicos, alicerçando, assim, a possibilidade de qualificação profissional, bem como progressão e promoção funcionais;

XIII - **interstício**: é o intervalo de tempo necessário para que o funcionário faça jus à progressão e promoção funcionais;

XIV - **progressão**: é o avanço gradual do servidor estável de um nível para o seguinte, na mesma classe, obedecidos os critérios de avaliação de desempenho e interstício;

XV - **promoção**: é a passagem do servidor estável de uma classe para a classe superior correspondente ao nível de escolaridade da respectiva carreira, obedecidos aos critérios de análise dos documentos comprobatórios de qualificação profissional.

TÍTULO IV
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º Compõem o Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana com lotação nos órgãos da Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Saúde e Secretaria Municipal de Educação, os seguintes cargos efetivos (em extinção para critério de ingresso):

I - Auxiliar de Serviços Gerais;

II - Gari;

III - Auxiliar de Manutenção;

IV - Vigia;

V - Auxiliar Administrativo;

VI - Cozinheiro;

VII - Mecânico;

VIII - Mecânico Industrial;

IX - Soldador Industrial;

X - Mecânico de Máquinas Pesadas;

XI - Operador de Máquinas;

XII - Motorista;

XIII - Motorista Fluvial;

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

XIV - Apontador de Produção.

§ 1º Os quantitativos dos cargos efetivos da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral estão definidos no Anexo I e sua estruturação em classes e níveis com seus respectivos vencimentos dispostos no Anexo II desta Lei.

§ 2º As vacâncias decorrentes de morte ou aposentadoria de servidores ocupantes dos cargos enumerados neste artigo implicarão em extinção automática dos referidos cargos.

TÍTULO V
DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 6º São atribuições dos integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral:

I - **do Auxiliar de Serviços Gerais:** Atividades de natureza repetitiva, relacionadas ao preparo e distribuição de alimentos, à limpeza e conservação dos prédios públicos e de seus móveis e equipamentos, à coleta e entrega de documentos, mensagens, encomendas, e outros, internamente e externamente, à fiscalização de entrada e saída de pessoas; serviços de copa e cozinha, lavagem de roupas; execução de outras atividades correlatas.

II - **do Gari:** Atividades de natureza repetitiva relacionadas à limpeza e conservação de ruas, logradouros públicos, à coleta do lixo e outras atividades correlatas.

III - **do Auxiliar de Manutenção:** Executar serviços de pedreiro, carpinteiro, encanador, pintor e calceteiro. Auxiliar nas atividades de conserto, recuperação e manutenção de veículos automotores. Manter instalações elétricas em geral. Auxiliar em atividades relacionadas à mecânica em geral.

IV - **do Vigia:** Atividades de vigilância e segurança do patrimônio municipal.

V - **do Auxiliar Administrativo:** Executar tarefas administrativas relativas a digitação de dados, arquivo, protocolo, preenchimento de formulários diversos; receber e fazer ligações telefônicas, receber e orientar o público; operar máquinas copiadoras.

VI - **do Cozinheiro:** Preparar refeições, orientar os auxiliares quanto ao preparo dos gêneros alimentícios, realizar limpeza e higienização de cozinhas, refeitórios e seus equipamentos.

VII - **do Mecânico:** Atividades de conserto, recuperação e manutenção de veículos automotores.

VIII - **do Mecânico Industrial:** Executar atividades de manutenção preventiva e corretiva de máquinas e equipamentos.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

IX - **do Soldador Industrial:** Executar atividades de soldagem industrial.

X - **do Mecânico de Máquinas Pesadas:** Executar tarefas relativas a regulagem, conserto, substituição de peças ou partes de veículos, máquinas pesadas e demais equipamentos eletromecânicos.

XI - **do Operador de Máquinas:** Operar máquinas pesadas; caldeiras; compactador de solos; vibrador mecânico; painel e pavimentadora.

XII - **do Motorista:** Conduzir veículo motorizado, utilizado no transporte de passageiros e carga, conservando-os em perfeitas condições de aparência e funcionamento.

XIII - **do Motorista Fluvial:** Conduzir embarcações da Prefeitura e zelar pela conservação.

XIV - **do Apontador de Produção:** Serviços de quantificação da produção.

TÍTULO VI
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 7º O profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral estará sujeito a jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 06 (seis) horas e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.

§ 1º Em ato específico o titular do Poder Executivo Municipal estabelecerá a jornada de trabalho de acordo com as necessidades e peculiaridades dos órgãos, bem como o controle de frequência dos servidores Municipais de sua abrangência.

§ 2º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

TÍTULO VII
DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO

CAPÍTULO I
DA LOTAÇÃO

Art. 8º A lotação do profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será realizada pela Secretaria Municipal de Administração por meio da Coordenadoria de Recursos Humanos.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

CAPÍTULO II
DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 9º A movimentação do profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá nas seguintes modalidades:

I - por remoção, no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, por ato do Prefeito Municipal de Santana, para o exercício nas unidades administrativas integrantes da administração direta ou indireta;

II - por cedência, para o exercício em outro órgão ou entidade, inclusive de outros Poderes do Estado, da União e dos Municípios, sem ônus para a Prefeitura Municipal de Santana, por ato do Chefe do Poder Executivo, salvo em casos excepcionais regulamentados em decreto específico.

TÍTULO VIII
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10 A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

§ 1º O grupo de fatores de eficiência relativos ao desempenho funcional, considerado como itens de avaliação relevantes, são os seguintes:

I - cooperação - avalia a atitude de cooperação no trabalho;

II - iniciativa - avalia a capacidade de criar, apresentar sugestões e decidir;

III - assiduidade - avalia o grau de frequência ao local de trabalho;

IV - pontualidade - avalia a capacidade de cumprir horários e compromissos;

V - qualidade/eficiência - avalia a eficiência e o zelo com que o trabalho é realizado;

VI - responsabilidade - avalia o grau em que o trabalho atende aos prazos previstos, considerando o nível de supervisão necessária.

Art. 11 Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico para cada parâmetro conceitual da seguinte forma:

I - Fraco (0 a 3) pontos;

II - Regular (4 a 6) pontos;

III - Bom (7 a 9) pontos;

IV - Ótimo (10) pontos.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

Art. 12 A avaliação de desempenho dos servidores deve ser realizada anualmente pelo seu superior hierárquico imediato, desde que este tenha supervisionado as atividades do servidor com prazo mínimo de 6 (seis) meses, para que seja preservada a veracidade e integridade do julgamento dos requisitos constantes no formulário de Avaliação de Desempenho.

§ 1° Se o superior hierárquico do servidor estiver no cargo a menos de 6 (seis) meses, a Avaliação de Desempenho do mesmo ficará a cargo do Coordenador, Chefe ou Secretário do órgão público, sob o qual fica atribuída a chefia ou direção do setor de lotação do servidor.

§ 2° A Avaliação de Desempenho far-se-á através de formulário próprio fornecido pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, com cópia fornecida ao avaliado.

§ 3° Os formulários deverão ser remetidos, por meio de documento oficial específico, ao órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo que o não cumprimento do prazo poderá retardar o processo de Progressão e Promoção funcionais do profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral.

§ 4º Somente fará jus à progressão e à promoção funcionais o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que na sua avaliação de desempenho do ano anterior alcançar média igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos.

§ 5º A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo contínuo, em que o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral terá a oportunidade de analisar as suas práticas, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

TÍTULO IX
DO DESENVOLVIMENTO

Art. 13 O desenvolvimento vertical e horizontal do profissional na carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá mediante progressão e promoção funcionais.

Art. 14 Progressão funcional é o avanço gradual do profissional estável de um nível a outro imediatamente superior, dentro da mesma classe e cargo da carreira, desde que, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo, não tenha ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias, não tenha sofrido penalidade disciplinar e tenha sido avaliado de acordo com os critérios de desempenho estabelecidos na Ficha de Avaliação de Desempenho fornecida pelo órgão de Recursos Humanos.

§ 1º A concessão da Progressão Funcional ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será de responsabilidade do órgão de

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, obedecidos aos requisitos previstos nesta Lei, devendo ser realizada a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo de acordo com a data de admissão no serviço público.

§ 2º Os níveis de progressão vertical são indicados pelos numerais de 1 a 18.

§ 3º Os avanços verticais referentes aos níveis da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral corresponderão ao acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento base ao nível imediatamente anterior.

§ 4° A progressão funcional é devida e incorpora-se ao vencimento básico do profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral para todos os efeitos legais, observado o disposto no *caput* do artigo.

§ 5º Somente será concedida a primeira progressão funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 15 Promoção funcional é a passagem do profissional estável de uma classe para outra imediatamente superior, mediante aferição positiva da avaliação de desempenho do ano anterior e comprovação de nova formação de acordo com o estabelecido nesta Lei, desde que não tenha sofrido nesse período ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias ou penalidade disciplinar.

§ 1º Ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fica assegurada a promoção para a nova classe, cumpridos os requisitos da classe à qual será promovido.

§ 2º O reposicionamento do profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá para a nova Classe, mantendo-se o nível em que estava enquadrado na classe anterior.

§ 3º Para concessão da Promoção Funcional é requisito essencial a apresentação via protocolo do Diploma ou Certificado de conclusão de escolaridade devidamente registrado em órgão reconhecido pelo MEC com autenticação cartorária ou confere com original pelo Setor de protocolo.

§ 4º Será admitido excepcionalmente para comprovação de escolaridade Atestado ou Certidão de Conclusão, desde que acompanhados do histórico escolar, devidamente autenticados ou confere com original pelo Setor de Protocolo, e ainda, desde que a data de expedição dos referidos documentos compreenda o período de até seis meses até a data da sua apresentação.

§ 5º Os requerimentos de promoção serão encaminhados a Secretaria Municipal de Administração, onde serão instruídos pelo órgão de Recursos Humanos e, posteriormente, submetidos a parecer jurídico da Procuradoria-Geral e seus respectivos atos de concessão publicados mensalmente, não podendo a análise ultrapassar mais que dois meses contados do protocolo do requerimento.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

§ 6º Os efeitos financeiros da promoção passam a contar da publicação da homologação da autoridade competente, retroagindo seus efeitos financeiros à data do protocolo do requerimento, desde que preenchidos os requisitos à época do pedido.

§ 7º Somente será concedida a primeira promoção funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 16 A diferença salarial de uma classe para outra de todos os cargos da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fica estabelecida no percentual de 10% (dez por cento), na sequência de A à F.

TÍTULO X
DA REMUNERAÇÃO

Art. 17 A remuneração dos cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei é composta pelo vencimento básico, conforme estabelecido no Anexo II, acrescido das vantagens de natureza individual, já incorporadas, bem como as demais, de caráter geral, e os adicionais previstos na Lei nº 753, de 19 de dezembro de 2006 e demais alterações.

Parágrafo único. A fixação dos níveis de vencimento básico e dos demais componentes da remuneração dos servidores obedecem:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira;

II - os requisitos para a investidura;

III - as peculiaridades dos cargos.

CAPÍTULO I
DAS VANTAGENS

Art. 18 São devidas aos integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral as seguintes gratificações e adicionais, calculados sobre o vencimento básico do respectivo nível e classe em que se encontrar o servidor, excetuadas as gratificações previstas nos incisos IV e V deste artigo que serão calculadas com base na remuneração do servidor.

I - gratificação natalina, devida no mês de dezembro de cada ano, por mês de exercício, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração.

a) A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, facultado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor, a título de adiantamento, no mês de junho.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

b) O servidor exonerado perceberá a sua gratificação natalina proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração;

c) A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária;

d) A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada integral juntamente com a respectiva remuneração ou proventos.

II - adicional de insalubridade, devido à razão de 15% (quinze por cento), sobre o vencimento base, destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que desempenha suas funções em locais que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado à saúde.

Parágrafo único. O Poder Executivo Municipal fará análise técnica e emitirá laudo elucidativo de verificação de insalubridade nos locais em que o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral, regidos por esta Lei, estiver lotado, para que posteriormente, seja enquadrado ao adicional de insalubridade definido no inciso II deste artigo.

III - adicional de periculosidade devido à razão de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que desempenhe suas funções em locais que, por sua natureza ou métodos de trabalho, expostos à substância inflamável, explosiva ou energia elétrica, que impliquem risco acentuado por exposição permanente.

IV - adicional noturno, devido pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor hora acrescido de 20% (vinte por cento), calculado sobre a totalidade da remuneração, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

V - adicional pela prestação de serviços extraordinários devido para atender às situações excepcionais e temporárias, respeitando o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada e será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, calculado sobre a totalidade da remuneração.

TÍTULO XI
DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 19 São direitos especiais destinados ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral:

I - remuneração condigna conforme definição nesta Lei;

II - efetiva qualificação crescente, mediante curso, estágio, aperfeiçoamento, Pós-Graduação *"lato sensu" e "stricto sensu"* e atualização técnica sem prejuízo de sua

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

remuneração pelo período necessário à sua realização, desde que a qualificação guarde pertinência com o cargo efetivo ocupado;

III - dispor no ambiente de trabalho de instalação adequada e ter a seu alcance informações técnicas atualizadas que estimulem a melhoria do seu desempenho profissional e ampliação dos seus conhecimentos;

§ 1º É vedada qualquer discriminação entre servidores integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral em razão de atividades inerentes ao cargo ou áreas de atuação.

§ 2º O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral não poderá ser discriminado ou perseguido em função de suas manifestações políticas ou ideológicas e nem por participar de organização de qualquer natureza lícita.

§ 3º Fica assegurado ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral, após o retorno de férias ou licenças previstas em Lei, o direito de permanência no local de trabalho de origem, salvo necessidade imperiosa de remoção ou relotação.

TÍTULO XII
DAS FÉRIAS

Art. 20 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fará jus a 30 (trinta) dias de férias anuais de acordo com regulamentos contidos nos artigos 57, 58 e 59 da Lei nº 753/2006 – PMS, com escala organizada no órgão de lotação, sem prejuízo à normalidade das atividades do órgão ou setor.

Art. 21 Ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral é devido o abono de férias correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração para cada período aquisitivo, a ser pago por ocasião do efetivo gozo.

TÍTULO XIII
DAS LICENÇAS

Art. 22 Conceder-se-á licença:

I - para tratamento de saúde;

II - por motivo de acidente em serviço;

III - para desempenho de mandato classista;

IV - maternidade, aborto, adoção, paternidade;

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

V - por motivo de doença em pessoa da família;

VI - para serviço militar obrigatório;

VII - para atendimento de interesses particulares;

VIII - prêmio por assiduidade ao serviço;

IX - para atividade política;

X - por motivo de afastamento do cônjuge;

XI - remunerada para cursar pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* desde que fora do Estado do Amapá;

§ 1º O ocupante de cargo de provimento em comissão, sem vínculo efetivo não terá direito às licenças previstas nos incisos III, VII, VIII, X e XI.

§ 2º As licenças requeridas serão concedidas de acordo com o estabelecido no Regime Jurídico Único do Município.

TÍTULO XIV
DAS CONCESSÕES

Art. 23 Sem qualquer prejuízo poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I - por 01 (um) dia, para doação de sangue;

II - por 02 (dois) dias, para se alistar como eleitor;

III - por 08 (oito) dias consecutivos, em razão de:

a) Casamento;

b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela e irmãos.

Art. 24 Poderá ser concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

TÍTULO XV
DA APOSENTADORIA

Art. 25 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será aposentado de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a Legislação Especial que trata da Previdência, Aposentadorias e Pensões dos servidores públicos do município de Santana.

TÍTULO XVI
DA IMPLANTAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 26 O enquadramento dos servidores na carreira instituída por esta Lei far-se-á mediante posicionamento nas atuais classes e níveis que lhes assegurem a contagem do tempo de serviço, desde a posse e entrada em exercício, para fins do interstício previsto no seu artigo 21, de acordo com os vencimentos definidos no Anexo II, sem prejuízo ao profissional que se encontrar em classe e nível inferior na carreira, observada a correlação dos cargos, habilitação e áreas de atuação.

TÍTULO XVII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral poderá congregar-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição da República.

Art. 28 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana terá o dia 01 de maio de cada ano como data base para a reposição de eventuais perdas do poder aquisitivo, decorrentes de processo inflacionário, incidentes sobre vencimentos e remunerações, não podendo seu percentual ser inferior ao índice inflacionário do exercício anterior.

Art. 29 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral eleito e que estiver no exercício de função diretiva e executiva em Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical de âmbito municipal, estadual ou nacional, será dispensado pelo Chefe do Poder Executivo de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo de seu vencimento, na proporção de 01 (um) para cada grupo de 100 (cem) servidores municipais sindicalizados por entidade.

Art. 30 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral quando convocado, designado ou eleito, participará de atividades em conselhos, grupo de trabalho, comissão de estudo e pesquisa ou responsável técnico, desde que essas atividades se relacionem com a Administração Pública Direta ou Indireta Municipal, mantendo-se todos os seus vencimentos e vantagens permanentes, sem prejuízos de suas atividades normais de trabalho.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

Art. 31 Aplicam-se aos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana-AP, os dispositivos da Lei nº. 753, de 19 de dezembro de 2006, não podendo com ela ser conflitante.

Art. 32 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento do Município de Santana, suplementado até o limite necessário, observado o disposto no artigo 43 da Lei Federal nº 4.320/1964 e respeitado o limite previsto no artigo 20, inciso III, alínea "b", da Lei Complementar nº 101/2000.

Art. 33 Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 959, de 01 de junho de 2012.

Art. 34 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, consignando que seus dispositivos produzirão efeitos financeiros a partir de 01 de abril de 2024, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira.

Palácio Municipal ROSELINA MATOS, em Santana, 04 de abril de 2024.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

ANEXO I
LEI COMPLEMENTAR Nº 047, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

QUANTITATIVO DE CARGOS
Em extinção para critérios de ingresso

Grupo de Atividades de Nível Fundamental

CARGOS	VAGAS
Auxiliar de Serviços Gerais	39
Gari	82
Auxiliar de Manutenção	03
Vigia	91
Auxiliar Administrativo	-
Cozinheiro	02
Mecânico	-
Mecânico Industrial	-
Soldador Industrial	-
Mecânico de Máquinas Pesadas	09
Operador de Máquinas	-
Motorista	13
Motorista Fluvial	01
Apontador de Produção	-
TOTAL	**240**

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II
LEI COMPLEMENTAR Nº 047, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

TABELA DE VENCIMENTOS
I – GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL

	REAJUSTE					
ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F
		FUNDAMENTAL	MÉDIO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	**R$ 2.128,32**	**R$ 2.341,15**	**R$ 2.575,27**	**R$ 2.832,80**	**R$ 3.116,07**	**R$ 3.427,68**
2	2	R$ 2.192,17	R$ 2.411,39	R$ 2.652,53	R$ 2.917,78	R$ 3.209,56	R$ 3.530,51
4	3	R$ 2.257,94	R$ 2.483,73	R$ 2.732,10	R$ 3.005,31	R$ 3.305,84	R$ 3.636,43
6	4	R$ 2.325,67	R$ 2.558,24	R$ 2.814,07	R$ 3.095,47	R$ 3.405,02	R$ 3.745,52
8	5	R$ 2.395,44	R$ 2.634,99	R$ 2.898,49	R$ 3.188,34	R$ 3.507,17	R$ 3.857,89
10	6	R$ 2.467,31	R$ 2.714,04	R$ 2.985,44	R$ 3.283,99	R$ 3.612,38	R$ 3.973,62
12	7	R$ 2.541,33	R$ 2.795,46	R$ 3.075,01	R$ 3.382,51	R$ 3.720,76	R$ 4.092,83
14	8	R$ 2.617,57	R$ 2.879,32	R$ 3.167,26	R$ 3.483,98	R$ 3.832,38	R$ 4.215,62
16	9	R$ 2.696,09	R$ 2.965,70	R$ 3.262,27	R$ 3.588,50	R$ 3.947,35	R$ 4.342,09
18	10	R$ 2.776,98	R$ 3.054,67	R$ 3.360,14	R$ 3.696,16	R$ 4.065,77	R$ 4.472,35
20	11	R$ 2.860,29	R$ 3.146,31	R$ 3.460,95	R$ 3.807,04	R$ 4.187,74	R$ 4.606,52
22	12	R$ 2.946,09	R$ 3.240,70	R$ 3.564,77	R$ 3.921,25	R$ 4.313,38	R$ 4.744,71
24	13	R$ 3.034,48	R$ 3.337,92	R$ 3.671,72	R$ 4.038,89	R$ 4.442,78	R$ 4.887,06
26	14	R$ 3.125,51	R$ 3.438,06	R$ 3.781,87	R$ 4.160,06	R$ 4.576,06	R$ 5.033,67
28	15	R$ 3.219,28	R$ 3.541,20	R$ 3.895,32	R$ 4.284,86	R$ 4.713,34	R$ 5.184,68
30	16	R$ 3.315,85	R$ 3.647,44	R$ 4.012,18	R$ 4.413,40	R$ 4.854,74	R$ 5.340,22
32	17	R$ 3.415,33	R$ 3.756,86	R$ 4.132,55	R$ 4.545,80	R$ 5.000,39	R$ 5.500,42
34	18	R$ 3.517,79	R$ 3.869,57	R$ 4.256,53	R$ 4.682,18	R$ 5.150,40	R$ 5.665,44

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3 e informe o código 45B6-DD57-000D-F9E3

VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS

Código para verificação: 45B6-DD57-000D-F9E3

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

✔ SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA (CPF 089.XXX.XXX-20) em 04/04/2024 21:25:08 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

https://santana.1doc.com.br/verificacao/45B6-DD57-000D-F9E3

ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
PROTOCOLO Nº. 172/24
Recebido em 26/03/24

ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

MENSAGEM Nº 13/2024 - PMS

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA CÂMARA, DE VEREADORES DO MUNICÍPIO DE SANTANA-AP.

Com fulcro no art. 48, inciso I, da Lei Orgânica do Município de Santana c/c o art. 30, I, CF/88, oferecemos a exame dessa Egrégia Casa Legislativa o Projeto de Lei Complementar nº_____/2024 - PMS, que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana-AP."

JUSTIFICATIVA

Exmo. Senhor Presidente.

Exmo(s). Senhores Vereadores.

Encaminhamos a essa Egrégia Casa de Leis, para apreciação dos Senhores Vereadores, o incluso Projeto de Lei Complementar que "Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana-AP.

O presente Projeto de Lei Complementar, Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR), tem por base propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

A presente propositura decorre da atual política de valorização do servidor público municipal e reconhecimento da importância do trabalho desenvolvido por este para o devido funcionamento dos serviços prestados pela municipalidade.

A publicação da Emenda Constitucional nº 19/98 trouxe novos desafios ao serviço público. A eficiência, elevada à condição de princípio constitucional, fez com que os administradores buscassem a melhoria na gestão.

Atualmente a função administrativa exige resultados positivos para o serviço público e a satisfação das necessidades da sociedade e, a partir dessa garantia constitucional, o cidadão passou a exigir serviços públicos de qualidade e, quando não obtém essa resposta do administrador, busca o posicionamento do poder judiciário.

A partir do exposto, o conceito de Plano de Carreira se refere "à intenção de rota, de percurso, ou seja, um guia para alcançar os objetivos desejados na profissão escolhida. Todo profissional (público ou privado) tem metas a ser alcançadas. Todas as

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

organizações públicas ou privadas têm sua missão e objetivos a atingir." (SANTOS, 2013, p.1).

Um dos princípios norteadores do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração é a valorização do servidor, neste sentido Santos (2013) afirma que o Plano de Carreira "significa uma intenção, uma espécie de guia, de norte, que disponibiliza estabelecer formas de alcançar os objetivos estratégicos desejados. Carreira significa rota, percurso, fileira, esfera de atividade da profissão." (SANTOS, 2013, p.1).

E nesse cenário, o servidor público passa a ter papel de destaque. A prestação de serviços de qualidade passa, obrigatoriamente pelas pessoas que elaboram e executam as políticas públicas, os projetos e as ações de governo. São os servidores públicos os principais responsáveis pela eficiência no serviço público.

No âmbito do Poder Executivo, busca estabelecer os níveis de vencimentos, redefinição dos quantitativos de vagas, organizar os cargos e funções públicas fundamentado nos princípios de qualificação profissional e desempenho, observando-se as diretrizes da Lei Orgânica do Município e o disposto na Constituição Federal, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público.

Deste modo, considerando a necessidade de reorganização dos quadros funcionais da Prefeitura do Município de Santana, esta nova proposta de PCCR pretende, na sua essência, proporcionar um serviço de qualidade dos serviços públicos no nosso Município, haja vista que este instrumento irá estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico profissional dos servidores da administração direta, dentre outras garantias previstas na presente proposta de lei complementar.

Diante de todo o exposto, submetemos à apreciação dessa Egrégia Casa de Leis, a proposta de Projeto de Lei Complementar, ressaltando que a referida proposição está em sintonia com a legislação federal, estadual e municipal vigentes que tratam da matéria proporcionando assim, maior segurança jurídica, evitando incidentes de inconstitucionalidades, salvaguardando o interesse público em geral pelo que se espera a tramitação regulamentar e, ao final, sua aprovação integral, em caráter de urgência (urgentíssima).

Por fim, renovo os votos de elevada estima e distinta consideração.

SEDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL, em Santana, 22 de março de 2024.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
LIDO na 12ª Sessão Ordinária.
Data 26/03/24
Secretaria Legislativa

ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
PROTOCOLO
Processo nº 270/24
Data 26/03/24
Secretaria Legislativa

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. 5 /2024, de 22 de março de 2024.

(Autoria: Poder Executivo)

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVADO na 13ª Sessão Ordinária.
UNICA Discussão.
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE SANTANA** faz saber que a Câmara Municipal de Santana aprovou e ele, nos termos do art. 30 da Lei Orgânica Municipal, sanciona a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana (PCCR) visando propiciar à administração municipal, meios eficientes e racionais para o recrutamento, seleção, retenção, motivação e valorização da mão de obra necessária à execução de suas atribuições governamentais em consonância com as necessidades e diretrizes institucionais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, instituído por esta Lei, rege-se pelos seguintes princípios constitucionais e legais que norteiam a organização e funcionamento da Administração Pública Municipal, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público, mediante:

I. universalidade das carreiras no âmbito dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal, conforme definidos na Lei Complementar nº 007, de 29 de julho de 2015 – PMS, observadas as alterações promovidas pelas Leis Complementares nº 026, 029, 033, 035/2022, 039/2023 e 043/2024 – PMS;

II. isonomia de tratamento;

III. remuneração compatível com a complexidade das tarefas desempenhadas pelo servidor e o nível de responsabilidade exigido para desempenhar com eficiência as atribuições do cargo que ocupa em todos os órgãos da Administração Pública Municipal;

IV. obrigatoriedade de concurso público como única forma de acesso à carreira;

V. gestão compartilhada do plano, com a participação efetiva de representantes do governo e dos servidores, no processo de implantação e desenvolvimento;

VI. reconhecimento do plano como instrumento de gestão de pessoas integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VII. educação continuada dos servidores, visando o atendimento de suas necessidades permanentes por qualificação profissional;

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

VIII. avaliação de desempenho como processo focado no desenvolvimento profissional e institucional;

IX. compromisso solidário, compreendendo-se o plano como resultado do ajuste firmado entre o governo e servidores em prol da qualidade dos serviços e da adequação técnica dos profissionais às necessidades do Município.

TÍTULO II
DA FINALIDADE

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, com vigência em todo o âmbito dos órgãos do Poder Público Municipal, além de complementar os dispositivos estatutários e regimentais já existentes, tem a finalidade de:

I. orientar a realização de estudos, ações e a tomada de decisões de recursos humanos no âmbito da administração pública municipal;

II. possibilitar o reconhecimento do cargo através da observação das respectivas descrições, bem como dos requisitos indispensáveis ao seu exercício e ao enquadramento dos servidores;

III. oferecer condições para aplicação de uma política de promoção e remuneração justa, que corresponda aos anseios dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana;

IV. propiciar à unidade responsável pelo recrutamento e seleção, elementos para o provimento adequado aos cargos;

V. subsidiar o aperfeiçoamento e a implantação dos sistemas de avaliação de desempenho e acompanhamento;

VI. promover a valorização dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana, através da identificação e aprimoramento de aptidões e habilidades técnico-profissionais;

VII. definir uma estrutura de carreira e remuneração capaz de possibilitar um equilíbrio e coerência entre os valores efetivamente pagos e os serviços realizados;

VIII. possibilitar o reconhecimento efetivo ao mérito profissional através de uma promoção funcional com base na nova titulação apresentada;

IX. possibilitar o reconhecimento efetivo à praticidade profissional através de uma progressão funcional com base no tempo de serviço;

X. implementar critérios para a avaliação da oferta de cargos e salários, como forma de preservar, atrair e manter nos órgãos da Administração Pública Municipal os profissionais mais eficientes.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

TÍTULO III
DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 4º. Para os fins do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, são estabelecidas as seguintes definições:

I. **gestão Municipal**: é o conjunto de ações e serviços prestados por órgãos e instituições da Administração Pública Direta e Indireta Municipal, definidos em Lei;

II. **plano de Cargos, Carreiras e Remuneração**: é o conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão de política de pessoal;

III. **carreira**: é a trajetória do profissional desde o seu ingresso no cargo até a inatividade, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;

IV. **cargo**: é o conjunto de atribuições assemelhadas quanto à natureza das ações e às qualificações exigidas de seus ocupantes, com responsabilidades previstas na estrutura organizacional e vínculo de trabalho estatutário;

V. **cargo de provimento em comissão**: é o conjunto de atribuições, responsabilidades e características de caráter não efetivo e de livre nomeação e exoneração, com denominação própria e salário correspondente ao cargo;

VI. **enquadramento**: é o ato pelo qual se estabelece a posição do profissional em um determinado cargo, classe e nível de vencimento, em face da análise de sua situação jurídico-funcional;

VII. **vencimento base**: é a retribuição pecuniária pelo exercício de um cargo, com valor fixado em lei;

VIII. **remuneração**: é o vencimento base do cargo, acrescido dos direitos e vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;

IX. **classe**: é a unidade básica do cargo de mesma natureza funcional e semelhante quanto ao grau de complexidade e nível de responsabilidade, obedecido à escolaridade exigida, sendo integrada por níveis;

X. **nível**: é o desdobramento que identifica a posição do cargo na estrutura da categoria funcional, respeitado o interstício previsto em Lei;

XI. **avaliação de desempenho:** é o processo que visa mensurar o desempenho dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral com base em critérios específicos, alicerçando, assim, a possibilidade de qualificação profissional, bem como progressão e promoção funcionais;

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

XII. **interstício**: é o intervalo de tempo necessário para que o funcionário faça jus à progressão e promoção funcionais;

XIII. **progressão**: é o avanço gradual do servidor estável de um nível para o seguinte, na mesma classe, obedecidos os critérios de avaliação de desempenho e interstício;

XIV. **promoção**: é a passagem do servidor estável de uma classe para a classe superior correspondente ao nível de escolaridade da respectiva carreira, obedecidos aos critérios de análise dos documentos comprobatórios de qualificação profissional.

TÍTULO IV
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º Compõem o Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana com lotação nos órgãos da Secretaria Municipal de Administração, Secretaria Municipal de Saúde e Secretaria Municipal de Educação, os seguintes cargos efetivos (em extinção para critério de ingresso):

I. Auxiliar de Serviços Gerais;

II. Gari;

III. Auxiliar de Manutenção;

IV. Vigia;

V. Auxiliar Administrativo;

VI. Cozinheiro;

VII. Mecânico;

VIII. Mecânico Industrial;

IX. Soldador Industrial;

X. Mecânico de Máquinas Pesadas;

XI. Operador de Máquinas;

XII. Motorista;

XIII. Motorista Fluvial;

XIV. Apontador de Produção.

§ 1º Os quantitativos dos cargos efetivos da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral estão definidos no Anexo I e sua estruturação em classes e níveis com seus respectivos vencimentos dispostos no Anexo II desta Lei.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

§ 2º As vacâncias decorrentes de morte ou aposentadoria de servidores ocupantes dos cargos enumerados neste artigo implicarão em extinção automática dos referidos cargos.

TÍTULO V
DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 6º São atribuições dos integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral:

I. **do Auxiliar de Serviços Gerais:** Atividades de natureza repetitiva, relacionadas ao preparo e distribuição de alimentos, à limpeza e conservação dos prédios públicos e de seus móveis e equipamentos, à coleta e entrega de documentos, mensagens, encomendas, e outros, internamente e externamente, à fiscalização de entrada e saída de pessoas; serviços de copa e cozinha, lavagem de roupas; execução de outras atividades correlatas.

II. **do Gari:** Atividades de natureza repetitiva relacionadas à limpeza e conservação de ruas, logradouros públicos, à coleta do lixo e outras atividades correlatas.

III. **do Auxiliar de Manutenção:** Executar serviços de pedreiro, carpinteiro, encanador, pintor e calceteiro. Auxiliar nas atividades de conserto, recuperação e manutenção de veículos automotores. Manter instalações elétricas em geral. Auxiliar em atividades relacionadas à mecânica em geral.

IV. **do Vigia:** Atividades de vigilância e segurança do patrimônio municipal.

V. **do Auxiliar Administrativo:** Executar tarefas administrativas relativas a digitação de dados, arquivo, protocolo, preenchimento de formulários diversos; receber e fazer ligações telefônicas, receber e orientar o público; operar máquinas copiadoras.

VI. **do Cozinheiro:** Preparar refeições, orientar os auxiliares quanto ao preparo dos gêneros alimentícios, realizar limpeza e higienização de cozinhas, refeitórios e seus equipamentos.

VII. **do Mecânico:** Atividades de conserto, recuperação e manutenção de veículos automotores.

VIII. **do Mecânico Industrial:** Executar atividades de manutenção preventiva e corretiva de máquinas e equipamentos.

IX. **do Soldador Industrial:** Executar atividades de soldagem industrial.

X. **do Mecânico de Máquinas Pesadas:** Executar tarefas relativas a regulagem, conserto, substituição de peças ou partes de veículos, máquinas pesadas e demais equipamentos eletromecânicos.

XI. **do Operador de Máquinas:** Operar máquinas pesadas; caldeiras; compactador de solos; vibrador mecânico; painel e pavimentadora.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

XII. **do Motorista:** Conduzir veículo motorizado, utilizado no transporte de passageiros e carga, conservando-os em perfeitas condições de aparência e funcionamento.

XIII. **do Motorista Fluvial:** Conduzir embarcações da Prefeitura e zelar pela conservação.

XIV. **do Apontador de Produção:** Serviços de quantificação da produção.

TÍTULO VI
DO REGIME DE TRABALHO

Art. 7º O profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral estará sujeito a jornada de trabalho fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitada a duração máxima do trabalho semanal de 40 (quarenta) horas e observados os limites mínimo e máximo de 06 (seis) horas e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.

§ 1º Em ato específico o titular do Poder Executivo Municipal estabelecerá a jornada de trabalho de acordo com as necessidades e peculiaridades dos órgãos, bem como o controle de frequência dos servidores Municipais de sua abrangência.

§ 2º O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança submete-se a regime de integral dedicação ao serviço, podendo ser convocado sempre que houver interesse da Administração.

TÍTULO VII
DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO

CAPÍTULO I
DA LOTAÇÃO

Art. 8º A lotação do profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será realizada pela Secretaria Municipal de Administração por meio da Coordenadoria de Recursos Humanos.

CAPÍTULO II
DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 9º A movimentação do profissional integrante da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá nas seguintes modalidades:

I. por remoção, no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo Municipal, por ato do Prefeito Municipal de Santana, para o exercício nas unidades administrativas integrantes da administração direta ou indireta;

II. por cedência, para o exercício em outro órgão ou entidade, inclusive de outros Poderes do Estado, da União e dos Municípios, sem ônus para a Prefeitura

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

Municipal de Santana, por ato do Chefe do Poder Executivo, salvo em casos excepcionais regulamentados em decreto específico.

TÍTULO VIII
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10 A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada servidor na função e o seu potencial de desenvolvimento futuro.

§ 1º O grupo de fatores de eficiência relativos ao desempenho funcional, considerado como itens de avaliação relevantes, são os seguintes:

I. cooperação - avalia a atitude de cooperação no trabalho;

II. iniciativa - avalia a capacidade de criar, apresentar sugestões e decidir;

III. assiduidade - avalia o grau de frequência ao local de trabalho;

IV. pontualidade - avalia a capacidade de cumprir horários e compromissos;

V. qualidade/eficiência - avalia a eficiência e o zelo com que o trabalho é realizado;

VI. responsabilidade - avalia o grau em que o trabalho atende aos prazos previstos, considerando o nível de supervisão necessária.

Art. 11 Para cada um dos fatores, na Avaliação de Desempenho feita por meio de ficha de avaliação, atribui-se uma nota expressa em grau numérico para cada parâmetro conceitual da seguinte forma:

I. Fraco (0 a 3) pontos;

II. Regular (4 a 6) pontos;

III. Bom (7 a 9) pontos;

IV. Ótimo (10) pontos.

Art. 12 A avaliação de desempenho dos servidores deve ser realizada anualmente pelo seu superior hierárquico imediato, desde que este tenha supervisionado as atividades do servidor com prazo mínimo de 6 (seis) meses, para que seja preservada a veracidade e integridade do julgamento dos requisitos constantes no formulário de Avaliação de Desempenho.

§ 1° Se o superior hierárquico do servidor estiver no cargo a menos de 6 (seis) meses, a Avaliação de Desempenho do mesmo ficará a cargo do Coordenador, Chefe ou Secretário do órgão público, sob o qual fica atribuída a chefia ou direção do setor de lotação do servidor.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

§ 2° A Avaliação de Desempenho far-se-á através de formulário próprio fornecido pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, com cópia fornecida ao avaliado.

§ 3° Os formulários deverão ser remetidos, por meio de documento oficial específico, ao órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo que o não cumprimento do prazo poderá retardar o processo de Progressão e Promoção funcionais do profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral.

§ 4º Somente fará jus à progressão e à promoção funcionais o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que na sua avaliação de desempenho do ano anterior alcançar média igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos.

§ 5º A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo contínuo, em que o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral terá a oportunidade de analisar as suas práticas, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

TÍTULO IX
DO DESENVOLVIMENTO

Art. 13 O desenvolvimento vertical e horizontal do profissional na carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá mediante progressão e promoção funcionais.

Art. 14 Progressão funcional é o avanço gradual do profissional estável de um nível a outro imediatamente superior, dentro da mesma classe e cargo da carreira, desde que, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo, não tenha ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias, não tenha sofrido penalidade disciplinar e tenha sido avaliado de acordo com os critérios de desempenho estabelecidos na Ficha de Avaliação de Desempenho fornecida pelo órgão de Recursos Humanos.

§ 1º A concessão da Progressão Funcional ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será de responsabilidade do órgão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração, obedecidos aos requisitos previstos nesta Lei, devendo ser realizada a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo de acordo com a data de admissão no serviço público.

§ 2º Os níveis de progressão vertical são indicados pelos numerais de 1 a 18.

§ 3º Os avanços verticais referentes aos níveis da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral corresponderão ao acréscimo de 3% (três por cento) sobre o vencimento base ao nível imediatamente anterior.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

§ 4° A progressão funcional é devida e incorpora-se ao vencimento básico do profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral para todos os efeitos legais, observado o disposto no *caput* do artigo.

§ 5º Somente será concedida a primeira progressão funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Art. 15 Promoção funcional é a passagem do profissional estável de uma classe para outra imediatamente superior, mediante aferição positiva da avaliação de desempenho do ano anterior e comprovação de nova formação de acordo com o estabelecido nesta Lei, desde que não tenha sofrido nesse período ausência injustificada ao serviço superior a 15 (quinze) dias ou penalidade disciplinar.

§ 1º Ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fica assegurada a promoção para a nova classe, cumpridos os requisitos da classe à qual será promovido.

§ 2º O reposicionamento do profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral ocorrerá para a nova Classe, mantendo-se o nível em que estava enquadrado na classe anterior.

§ 3º Para concessão da Promoção Funcional é requisito essencial a apresentação via protocolo do Diploma ou Certificado de conclusão de escolaridade devidamente registrado em órgão reconhecido pelo MEC com autenticação cartorária ou confere com original pelo Setor de protocolo.

§ 4º Será admitido excepcionalmente para comprovação de escolaridade Atestado ou Certidão de Conclusão, desde que acompanhados do histórico escolar, devidamente autenticados ou confere com original pelo Setor de Protocolo, e ainda, desde que a data de expedição dos referidos documentos compreenda o período de até seis meses até a data da sua apresentação.

§ 5º Os requerimentos de promoção serão encaminhados a Secretaria Municipal de Administração, onde serão instruídos pelo órgão de Recursos Humanos e, posteriormente, submetidos a parecer jurídico da Procuradoria-Geral e seus respectivos atos de concessão publicados mensalmente, não podendo a análise ultrapassar mais que dois meses contados do protocolo do requerimento.

§ 6º Os efeitos financeiros da promoção passam a contar da publicação da homologação da autoridade competente, retroagindo seus efeitos financeiros à data do protocolo do requerimento, desde que preenchidos os requisitos à época do pedido.

§ 7º Somente será concedida a primeira promoção funcional após o cumprimento do estágio probatório e confirmação no cargo, assegurada, para esse fim, a contagem do tempo de serviço desde a posse do servidor e entrada em exercício.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

Art. 16 A diferença salarial de uma classe para outra de todos os cargos da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fica estabelecida no percentual de 10% (dez por cento), na sequência de A à F.

TÍTULO X
DA REMUNERAÇÃO

Art. 17 A remuneração dos cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei é composta pelo vencimento básico, conforme estabelecido no Anexo II, acrescido das vantagens de natureza individual, já incorporadas, bem como as demais, de caráter geral, e os adicionais previstos na Lei nº 753, de 19 de dezembro de 2006 e demais alterações.

Parágrafo único. A fixação dos níveis de vencimento básico e dos demais componentes da remuneração dos servidores obedecem:

I. a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira;

II. os requisitos para a investidura;

III. as peculiaridades dos cargos.

CAPÍTULO I
DAS VANTAGENS

Art. 18 São devidas aos integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral as seguintes gratificações e adicionais, calculados sobre o vencimento básico do respectivo nível e classe em que se encontrar o servidor, excetuadas as gratificações previstas nos incisos IV e V deste artigo que serão calculadas com base na remuneração do servidor.

I. gratificação natalina, devida no mês de dezembro de cada ano, por mês de exercício, correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração.

a) A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano, facultado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor, a título de adiantamento, no mês de junho.

b) O servidor exonerado perceberá a sua gratificação natalina proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração;

c) A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária;

d) A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada integral juntamente com a respectiva remuneração ou proventos.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

II. adicional de insalubridade, devido à razão de 15% (quinze por cento), sobre o vencimento base, destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que desempenha suas funções em locais que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado à saúde.

Parágrafo único. O Poder Executivo Municipal fará análise técnica e emitirá laudo elucidativo de verificação de insalubridade nos locais em que o profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral, regidos por esta Lei, estiver lotado, para que posteriormente, seja enquadrado ao adicional de insalubridade definido no inciso II deste artigo.

III. adicional de periculosidade devido à razão de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base destinado ao profissional do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral que desempenhe suas funções em locais que, por sua natureza ou métodos de trabalho, expostos à substância inflamável, explosiva ou energia elétrica, que impliquem risco acentuado por exposição permanente.

IV. adicional noturno, devido pelo serviço prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor hora acrescido de 20% (vinte por cento), calculado sobre a totalidade da remuneração, computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

V. adicional pela prestação de serviços extraordinários devido para atender às situações excepcionais e temporárias, respeitando o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada e será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, calculado sobre a totalidade da remuneração.

TÍTULO XI
DOS DIREITOS ESPECIAIS

Art. 19 São direitos especiais destinados ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral:

I. remuneração condigna conforme definição nesta Lei;

II. efetiva qualificação crescente, mediante curso, estágio, aperfeiçoamento, Pós-Graduação *"lato sensu" e "stricto sensu"* e atualização técnica sem prejuízo de sua remuneração pelo período necessário à sua realização, desde que a qualificação guarde pertinência com o cargo efetivo ocupado;

III. dispor no ambiente de trabalho de instalação adequada e ter a seu alcance informações técnicas atualizadas que estimulem a melhoria do seu desempenho profissional e ampliação dos seus conhecimentos;

§ 1º É vedada qualquer discriminação entre servidores integrantes da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral em razão de atividades inerentes ao cargo ou áreas de atuação.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

§ 2º O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral não poderá ser discriminado ou perseguido em função de suas manifestações políticas ou ideológicas e nem por participar de organização de qualquer natureza lícita.

§ 3º Fica assegurado ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral, após o retorno de férias ou licenças previstas em Lei, o direito de permanência no local de trabalho de origem, salvo necessidade imperiosa de remoção ou relotação.

TÍTULO XII
DAS FÉRIAS

Art. 20 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral fará jus a 30 (trinta) dias de férias anuais de acordo com regulamentos contidos nos artigos 57, 58 e 59 da Lei nº 753/2006 – PMS, com escala organizada no órgão de lotação, sem prejuízo à normalidade das atividades do órgão ou setor.

Art. 21 Ao profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral é devido o abono de férias correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração para cada período aquisitivo, a ser pago por ocasião do efetivo gozo.

TÍTULO XIII
DAS LICENÇAS

Art. 22 Conceder-se-á licença:

I. para tratamento de saúde;

II. por motivo de acidente em serviço;

III. para desempenho de mandato classista;

IV. maternidade, aborto, adoção, paternidade;

V. por motivo de doença em pessoa da família;

VI. para serviço militar obrigatório;

VII. para atendimento de interesses particulares;

VIII. prêmio por assiduidade ao serviço;

IX. para atividade política;

X. por motivo de afastamento do cônjuge;

XI. remunerada para cursar pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* desde que fora do Estado do Amapá;

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

§ 1º O ocupante de cargo de provimento em comissão, sem vínculo efetivo não terá direito às licenças previstas nos incisos III, VII, VIII, X e XI.

§ 2º As licenças requeridas serão concedidas de acordo com o estabelecido no Regime Jurídico Único do Município.

TÍTULO XIV
DAS CONCESSÕES

Art. 23 Sem qualquer prejuízo poderá o servidor ausentar-se do serviço:

I. por 01 (um) dia, para doação de sangue;

II. por 02 (dois) dias, para se alistar como eleitor;

III. por 08 (oito) dias consecutivos, em razão de:

a) Casamento;

b) Falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela e irmãos.

Art. 24 Poderá ser concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da repartição, sem prejuízo do exercício do cargo.

Parágrafo único. Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário na repartição, respeitada a duração semanal do trabalho.

TÍTULO XV
DA APOSENTADORIA

Art. 25 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral será aposentado de acordo com o que dispõe a Constituição Federal e a Legislação Especial que trata da Previdência, Aposentadorias e Pensões dos servidores públicos do município de Santana.

TÍTULO XVI
DA IMPLANTAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 26 O enquadramento dos servidores na carreira instituída por esta Lei far-se-á mediante posicionamento nas atuais classes e níveis que lhes assegurem a contagem do tempo de serviço, desde a posse e entrada em exercício, para fins do interstício previsto no seu artigo 21, de acordo com os vencimentos definidos no Anexo II, sem prejuízo ao profissional que se encontrar em classe e nível inferior na carreira, observada a correlação dos cargos, habilitação e áreas de atuação.

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

TÍTULO XVII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral poderá congregar-se em sindicato ou associação de classe, na defesa dos seus direitos, nos termos da Constituição da República.

Art. 28 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral do Município de Santana terá o dia 01 de maio de cada ano como data base para a reposição de eventuais perdas do poder aquisitivo, decorrentes de processo inflacionário, incidentes sobre vencimentos e remunerações, não podendo seu percentual ser inferior ao índice inflacionário do exercício anterior.

Art. 29 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral eleito e que estiver no exercício de função diretiva e executiva em Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical de âmbito municipal, estadual ou nacional, será dispensado pelo Chefe do Poder Executivo de suas atividades funcionais, sem qualquer prejuízo de seu vencimento, na proporção de 01 (um) para cada grupo de 100 (cem) servidores municipais sindicalizados por entidade.

Art. 30 O profissional da carreira de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral quando convocado, designado ou eleito, participará de atividades em conselhos, grupo de trabalho, comissão de estudo e pesquisa ou responsável técnico, desde que essas atividades se relacionem com a Administração Pública Direta ou Indireta Municipal, mantendo-se todos os seus vencimentos e vantagens permanentes, sem prejuízos de suas atividades normais de trabalho.

Art. 31 Aplicam-se aos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana-AP, os dispositivos da Lei nº. 753, de 19 de dezembro de 2006, não podendo com ela ser conflitante.

Art. 32 As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento do Município de Santana, suplementado até o limite necessário, observado o disposto no artigo 43 da Lei Federal nº 4.320/1964 e respeitado o limite previsto no artigo 20, inciso III, alínea "b", da Lei Complementar nº 101/2000.

Art. 33 Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 959, de 01 de junho de 2012.

Art. 34 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, consignando que seus dispositivos produzirão efeitos financeiros a partir de 01 de abril de 2024, de acordo com a disponibilidade orçamentária e financeira.

SEDE DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL, em Santana, 22 de março de 2024.

SEBASTIÃO FERREIRA DA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

ANEXO I
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº_____, de 22 de março de 2024.

QUANTITATIVO DE CARGOS
Em extinção para critérios de ingresso

Grupo de Atividades de Nível Fundamental

CARGOS	VAGAS
Auxiliar de Serviços Gerais	39
Gari	82
Auxiliar de Manutenção	03
Vigia	91
Auxiliar Administrativo	-
Cozinheiro	02
Mecânico	-
Mecânico Industrial	-
Soldador Industrial	-
Mecânico de Máquinas Pesadas	09
Operador de Máquinas	-
Motorista	13
Motorista Fluvial	01
Apontador de Produção	-
TOTAL	**240**

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA

ANEXO II
PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº _____, de 22 de março de 2024.

TABELA DE VENCIMENTOS

I - GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL

REAJUSTE

ANOS DE SERVIÇO	NÍVEIS	CLASSES E ESCOLARIDADES					
		A	B	C	D	E	F
		FUNDAMENTAL	MÉDIO	GRADUAÇÃO	PÓS-GRADUAÇÃO	MESTRADO	DOUTORADO
		VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE	VENC. BASE
0	1	**R$ 2.128,32**	**R$ 2.341,15**	**R$ 2.575,27**	**R$ 2.832,80**	**R$ 3.116,07**	**R$ 3.427,68**
2	2	R$ 2.192,17	R$ 2.411,39	R$ 2.652,53	R$ 2.917,78	R$ 3.209,56	R$ 3.530,51
4	3	R$ 2.257,94	R$ 2.483,73	R$ 2.732,10	R$ 3.005,31	R$ 3.305,84	R$ 3.636,43
6	4	R$ 2.325,67	R$ 2.558,24	R$ 2.814,07	R$ 3.095,47	R$ 3.405,02	R$ 3.745,52
8	5	R$ 2.395,44	R$ 2.634,99	R$ 2.898,49	R$ 3.188,34	R$ 3.507,17	R$ 3.857,89
10	6	R$ 2.467,31	R$ 2.714,04	R$ 2.985,44	R$ 3.283,99	R$ 3.612,38	R$ 3.973,62
12	7	R$ 2.541,33	R$ 2.795,46	R$ 3.075,01	R$ 3.382,51	R$ 3.720,76	R$ 4.092,83
14	8	R$ 2.617,57	R$ 2.879,32	R$ 3.167,26	R$ 3.483,98	R$ 3.832,38	R$ 4.215,62
16	9	R$ 2.696,09	R$ 2.965,70	R$ 3.262,27	R$ 3.588,50	R$ 3.947,35	R$ 4.342,09
18	10	R$ 2.776,98	R$ 3.054,67	R$ 3.360,14	R$ 3.696,16	R$ 4.065,77	R$ 4.472,35
20	11	R$ 2.860,29	R$ 3.146,31	R$ 3.460,95	R$ 3.807,04	R$ 4.187,74	R$ 4.606,52
22	12	R$ 2.946,09	R$ 3.240,70	R$ 3.564,77	R$ 3.921,25	R$ 4.313,38	R$ 4.744,71
24	13	R$ 3.034,48	R$ 3.337,92	R$ 3.671,72	R$ 4.038,89	R$ 4.442,78	R$ 4.887,06
26	14	R$ 3.125,51	R$ 3.438,06	R$ 3.781,87	R$ 4.160,06	R$ 4.576,06	R$ 5.033,67
28	15	R$ 3.219,28	R$ 3.541,20	R$ 3.895,32	R$ 4.284,86	R$ 4.713,34	R$ 5.184,68
30	16	R$ 3.315,85	R$ 3.647,44	R$ 4.012,18	R$ 4.413,40	R$ 4.854,74	R$ 5.340,22
32	17	R$ 3.415,33	R$ 3.756,86	R$ 4.132,55	R$ 4.545,80	R$ 5.000,39	R$ 5.500,42
34	18	R$ 3.517,79	R$ 3.869,57	R$ 4.256,53	R$ 4.682,18	R$ 5.150,40	R$ 5.665,44

Assinado por 1 pessoa: SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05 e informe o código 4AF1-8DDE-37DA-3E05

VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS

Código para verificação: 4AF1-8DDE-37DA-3E05

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

✔ SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA (CPF 089.XXX.XXX-20) em 25/03/2024 12:32:33 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05

PREFEITURA SANTANA

1Doc

Memorando 4.064/2024

De: Arienzo G. - SEMAD

Para: GAB.PREF - Gabinete do Prefeito - A/C Sebastiao R.

Data: 12/03/2024 às 20:23:18

Setores envolvidos:

GAB.PREF, SEMAD

Estudo de Impacto Financeiro - Grupo de Atividades de Nível Fundamental regido pela Lei nº 959/2012 - PMS

Excelentíssimo Senhor Prefeito,

Conforme tratativa discutida com os representantes sindicais dos servidores municipais de Santana, submeto a apreciação de Vossa Excelência o custo efetivo e impacto financeiro da proposta de recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental, regido pela Lei nº 959/2012 - PMS, para conhecimento e elaboração de estudo de impacto orçamentário pela Secretaria de Governo e de viabilidade financeira pela Secretaria de Fazenda bem como elaboração de minuta de projeto de lei pela Procuradoria Geral do Município de Santana.

Ressalto que o referido estudo de impacto foi elaborado com base nas informações financeiras da folha de pagamento da competência 02/2024, observadas as seguintes PROPOSTAS SUGERIDAS:

- **Recomposição de perdas salariais e reestruturação da tabela de vencimentos do Nível Fundamental com incorporação de 15% do auxílio alimentação e 5,6% de reajuste linear;**
- **Progressão Funcional de 3%;**
- **Promoção Funcional de 10%.**

Respeitosamente,

_

ARIENZO LIMA GÓES
Secretário Municipal de Administração
Decreto 027/2021

Anexos:

CUSTO_EFETIVO_NIVEL_FUNDAMENTAL_ADM_GERAL.pdf
CUSTO_EFETIVO_NIVEL_FUNDAMENTAL_SAUDE.pdf
CUSTO_EFETIVO_NIVEL_FUNDAMENTAL_SEME.pdf
IMPACTO_NIVEL_FUNDAMENTAL_ADM_GERAL.pdf
IMPACTO_NIVEL_FUNDAMENTAL_SAUDE.pdf
IMPACTO_NIVEL_FUNDAMENTAL_SEME.pdf

Assinado por 1 pessoa: ARIENZO LIMA GOES
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3 e informe o código 3105-2C95-ADDB-E9D3

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral

Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.

	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE
1) Base Salarial Efetivos	431.732,78	554.033,03
2) Adicional de Insalubridade	3.166,03	4.229,18
3) GDATA	-	-
4) Adicional de Interiorização	-	-
5) Auxílio Alimentação	115.348,00	81.321,76
6) Adicional de Periculosidade	77.781,00	98.745,34
7) Adicional de Horas Extras	1.167,71	1.914,39
8) Plantão de Vigilância	130.601,87	168.239,87
9) Adicional Noturno	34.606,19	43.383,11

Custo efetivo mensal	888.434,98

Impacto no Fluxo de Caixa	Salário Base	Custo Mensal	Custo Anual	Custo com Salário Após Reajuste: Custo Mensal	Custo com Salário Após Reajuste: Custo Anual
		431.732,78	5.180.793,36	554.033,03	6.648.396,33
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.	2) Adicional de Insalubridade	3.166,03	37.992,38	4.229,18	50.750,19
	3) GDATA	-	-	-	-
	4) Adicional de Interiorização	-	-	-	-
	5) Auxílio Alimentação	115.348,00	1.384.176,02	81.321,76	975.861,18
	6) Adicional de Periculosidade	77.781,00	933.371,95	98.745,34	1.184.944,07
	7) Adicional de Horas Extras	1.167,71	14.012,51	1.914,39	22.972,68
Não irá gerar desembolso (saida) do caixa, porém, devem ser provisionados.	8) Plantão de Vigilância	130.601,87	1.567.222,48	168.239,87	2.018.878,42
	9) Adicional Noturno	34.606,19	415.274,23	43.383,11	520.597,30
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
	Subtotal (deverá ser previsto no Fluxo de Caixa)	**794.403,58**	**9.632.842,94**	**951.866,68**	**11.422.400,18**
	Adicional de 1/3 de Férias		170.893,27		219.002,52
	13º Salário		512.679,81		657.007,55
	Patronal	94.031,40	1.222.408,19	120.668,39	1.568.689,11
	Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	**94.031,40**	**1.905.981,27**	**120.668,39**	**2.444.699,18**
Custo Efetivo Total		888.434,98	11.438.824,21	1.072.535,07	13.867.099,36
Valor dos Impactos Mensal e Anual				184.100,10	2.428.275,15
Custo total % com funcionário		**105,78%**	**120,79%**	**93,59%**	**108,58%**

Assinado por 1 pessoa: ARIENZO LIMA GOES
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3 e informe o código 3105-2C95-ADDB-E9D3

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Secretaria Municipal de Saúde

Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.

	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE
1) Base Salarial Efetivos	45.935,60	75.433,93
2) Adicional de Insalubridade	5.671,80	9.315,88
3) GDATA	-	-
4) Adicional de Interiorização	490,91	804,95
5) Auxílio Alimentação	4.800,00	4.800,00
6) Adicional de Periculosidade	858,11	1.406,82
7) Adicional de Horas Extras	-	-
8) Plantão de Vigilância	-	-
9) Adicional Noturno	70,14	114,99

Custo efetivo mensal	67.831,34

Impacto no Fluxo de Caixa	Salário Base	Custo Mensal	Custo Anual	Custo com Salário Após Reajuste: Custo Mensal	Custo com Salário Após Reajuste: Custo Anual
	45.935,60	**45.935,60**	**551.227,20**	**75.433,93**	**905.207,16**
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.	2) Adicional de Insalubridade	5.671,80	68.061,65	9.315,88	111.790,51
	3) GDATA	-	-	-	-
	4) Adicional de Interiorização	490,91	5.890,92	804,95	9.659,34
	5) Auxílio Alimentação	4.800,00	57.600,00	4.800,00	57.600,00
	6) Adicional de Periculosidade	858,11	10.297,30	1.406,82	16.881,79
	7) Adicional de Horas Extras	-	-	-	-
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.	8) Plantão de Vigilância	-	-	-	-
	9) Adicional Noturno	70,14	841,69	114,99	1.379,90
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
	Subtotal (deverá ser previsto no Fluxo de Caixa)	**57.826,56**	**693.918,76**	**91.876,56**	**1.102.518,70**
	Adicional de 1/3 de Férias		17.652,14		28.987,19
	13º Salário		52.956,42		86.961,57
	Patronal	10.004,77	130.062,06	16.429,51	213.583,63
	Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	**10.004,77**	**200.670,62**	**16.429,51**	**329.532,39**
Custo Efetivo Total		67.831,34	894.589,38	108.306,07	1.432.051,09
Valor dos Impactos Mensal e Anual				40.474,73	537.461,71

Custo total % com funcionário	47,67%	62,29%	43,58%	58,20%

Assinado por 1 pessoa: ARIENZO LIMA GOES
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3 e informe o código 3105-2C95-ADDB-E9D3

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Secretaria Municipal de Educação

Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.

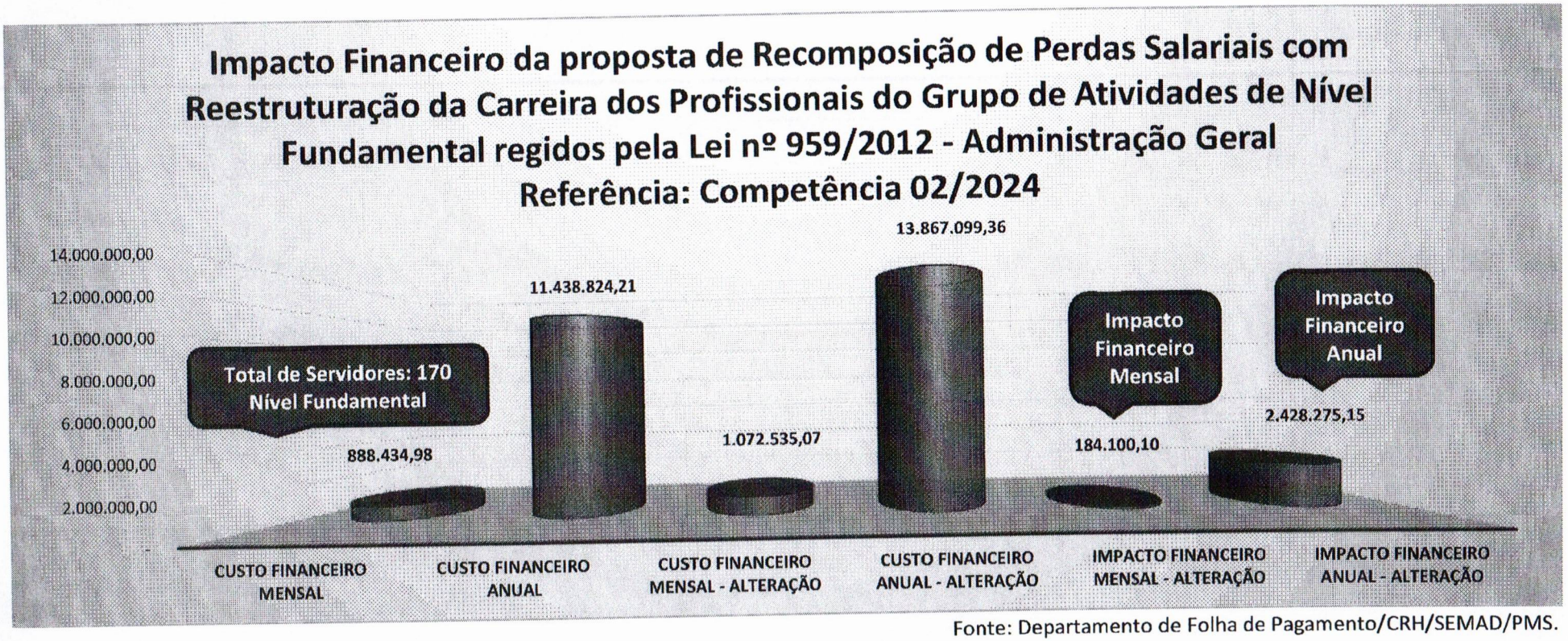
	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE
1) Base Salarial Efetivos	118.084,00	148.486,83
2) Adicional de Insalubridade	-	-
3) GDATA	-	-
4) Adicional de Interiorização	-	-
5) Auxílio Alimentação	35.217,04	22.156,48
6) Adicional de Periculosidade	23.278,03	29.141,97
7) Adicional de Horas Extras	-	-
8) Plantão de Vigilância	34.829,98	44.220,06
9) Adicional Noturno	11.002,53	13.558,87

Custo efetivo mensal	248.130,28

Impacto no Fluxo de Caixa	Salário Base	Custo Mensal	Custo Anual	Custo com Salário Após Reajuste: Custo Mensal	Custo com Salário Após Reajuste: Custo Anual
		118.084,00	1.417.008,00	148.486,83	1.781.841,91
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.	2) Adicional de Insalubridade	-	-	-	-
	3) GDATA	-	-	-	-
	4) Adicional de Interiorização	-	-	-	-
	5) Auxílio Alimentação	35.217,04	422.604,50	22.156,48	265.877,72
	6) Adicional de Periculosidade	23.278,03	279.336,34	29.141,97	349.703,63
	7) Adicional de Horas Extras	-	-	-	-
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.	8) Plantão de Vigilância	34.829,98	417.959,77	44.220,06	530.640,68
	9) Adicional Noturno	11.002,53	132.030,36	13.558,87	162.706,41
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
	Subtotal (deverá ser previsto no Fluxo de Caixa)	222.411,58	2.668.938,97	257.564,20	3.090.770,35
	Adicional de 1/3 de Férias		47.120,68		59.209,60
	13º Salário		141.362,03		177.628,79
	Patronal	25.718,70	334.343,04	32.340,43	420.425,60
	Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	25.718,70	522.825,74	32.340,43	657.263,99
Custo Efetivo Total		248.130,28	3.191.764,71	289.904,63	3.748.034,34
Valor dos Impactos Mensal e Anual				41.774,35	556.269,63
Custo total % com funcionário		110,13%	125,25%	95,24%	110,35%

Assinado por 1 pessoa: ARIENZO LIMA GOES
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3 e informe o código 3105-2C95-ADDB-E9D3

ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Santana, 12 de março de 2024.

ARIENZO LIMA GOES
Secretário Municipal de Administração
Decreto nº 0027/2021 - GAB.PREF/PMS

MARCIA ELIANE DE SOUZA JESUS
Coordenadora Municipal de Recursos Humanos
Decreto nº 0374/2022 - GAB.PREF/PMS

Assinado por 1 pessoa: ARIENZO LIMA GOES
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3 e informe o código 3105-2C95-ADDB-E9D3

ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Santana, 12 de março de 2024.

ARIENZO LIMA GOES
Secretário Municipal de Administração
Decreto nº 0027/2021 - GAB.PREF/PMS

MARCIA ELIANE DE SOUZA JESUS
Coordenadora Municipal de Recursos Humanos
Decreto nº 0374/2022 - GAB.PREF/PMS

Assinado por 1 pessoa: ARIENZO LIMA GOES
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3 e informe o código 3105-2C95-ADDB-E9D3

ESTADO DO AMAPÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Santana, 12 de março de 2024.

ARIENZO LIMA GOES
Secretário Municipal de Administração
Decreto nº 0027/2021 - GAB.PREF/PMS

MARCIA ELIANE DE SOUZA JESUS
Coordenadora Municipal de Recursos Humanos
Decreto nº 0374/2022 - GAB.PREF/PMS

Assinado por 1 pessoa: ARIENZO LIMA GOES
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3 e informe o código 3105-2C95-ADDB-E9D3

VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS

Código para verificação: 3105-2C95-ADDB-E9D3

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

✔ ARIENZO LIMA GOES (CPF 680.XXX.XXX-04) em 12/03/2024 20:38:02 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

https://santana.1doc.com.br/verificacao/3105-2C95-ADDB-E9D3

PREFEITURA SANTANA

1Doc

Proc. Administrativo 7- 325/2024

De: Bruno B. - SEMGOV-SAO-CO

Para: SEMGOV-SAO - Secretaria Adjunta de Orçamento - A/C Leia S.

Data: 18/03/2024 às 12:26:34

Setores envolvidos:

GAB.PREF, SEMGOV, SEMFAZ, SEMAD, PGM-LEG, SEMGOV-SPO, SEMGOV-SAO-CO, SEMGOV-SAO, SEMGOV - SAP

Estudo de Impacto Financeiro - Grupo de Atividades de Nível Fundamental regido pela Lei nº 959/2012 - PMS

Bom dia!

Senhora Secretaria Adjunta do Orçamento,

Cumprimentando-a cordialmente, informo que a solicitação do despacho-4, foi atendido. Em anexo estudo de impacto orçamentário-financeiro do grupo de atividades de nível fundamental da administração geral, Educação e Saúde.

–

Bruno Benathar
chefe do orçamento.

Decreto n° 0705/2022

Anexos:

Estudo_de_Impacto_Orcamentario_Financeiro_grupo_de_atividades_de_nivel_fundamental_.pdf

Assinado por 1 pessoa: LEIA DA COSTA DA SILVA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E e informe o código CB2B-0510-A4C4-C11E

Prefeitura de SANTANA

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO

ESTUDO DE IMPACTO ORÇAMENTARIO FINANCEIRO

Referência: Impacto Orçamentário-Financeiro da proposta de recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental regidos pela lei nº 959/2012 – Pms.

Considerando que a Lei Complementar nº 101/2000 – Lei de Responsabilidade Fiscal impõe regras para a criação de despesa ou assunção de obrigações conforme preconiza no art. 15, 16 e 17 do referido dispositivo legal. Considerando a necessidade e tendo como base as informações encaminhadas pela secretária de Administração, por meio do processo administrativo nº 325/2024 - Estudo de Impacto Financeiro - Grupo de Atividades de Nível Fundamental regido pela Lei nº 959/2012-PMS. Informamos no quadro abaixo as despesas com o reajuste.



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral

Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.

	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE
1) Base Salarial Efetivos	431.732,78	554.833,03
2) Adicional de Insalubridade	3.166,03	4.229,18
3) GDATA	-	-
4) Adicional de Interiorização	-	-
5) Auxílio Alimentação	115.348,00	81.321,76
6) Adicional de Periculosidade	77.781,00	98.745,34
7) Adicional de Horas Extras	1.167,71	1.914,39
8) Plantão de Vigilância	130.601,87	168.239,87
9) Adicional Noturno	34.606,19	43.383,11

Custo efetivo mensal	888.434,98

Impacto no Fluxo de Caixa	Salário Base	Custo Mensal	Custo Anual	Custo com Salário Após Reajuste Mensal	Custo com Salário Após Reajuste Anual
		431.732,78	5.180.793,36	554.833,03	6.648.396,33
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês a mês.	2) Adicional de Insalubridade	3.166,03	37.992,38	4.229,18	50.750,19
	3) GDATA	-	-	-	-
	4) Adicional de Interiorização	-	-	-	-
	5) Auxílio Alimentação	115.348,00	1.384.176,02	81.321,76	975.861,18
	6) Adicional de Periculosidade	77.781,00	933.371,95	98.745,34	1.184.944,07
	7) Adicional de Horas Extras	1.167,71	14.012,51	1.914,39	22.972,68
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.	8) Plantão de Vigilância	130.601,87	1.567.222,48	168.239,87	2.018.878,42
	9) Adicional Noturno	34.606,19	415.274,23	43.383,11	520.597,30
		-	-	-	
		-	-	-	
		-	-	-	
		-	-	-	
		-	-	-	
	Subtotal (deverá ser provisto no Fluxo de Caixa)	794.403,58	9.532.842,94	951.866,88	11.422.400,38
	Adicional de 1/3 de Férias		170.893,27		219.002,32
	13º Salário		512.679,81		657.007,00
	Patronal	94.031,40	1.222.408,19	120.668,39	1.568.689,11
	Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	94.031,40	1.905.981,27	120.668,39	2.444.699,18
Custo Efetivo Total		888.434,98	11.438.824,21	1.072.535,07	13.867.099,36
Valor dos Impactos Mensal e Anual				184.100,10	2.428.275,15
Custo total % com funcionário		105,78%	120,79%	93,59%	108,56%

Assinado por 1 pessoa: DANIELA COSTA DA SILVA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E e informe o código CB2B-0510-A4C4-C11E

PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA MUNICIPAL ESPECIAL DE GOVERNO, PLANEJAMENTO E GESTÃO



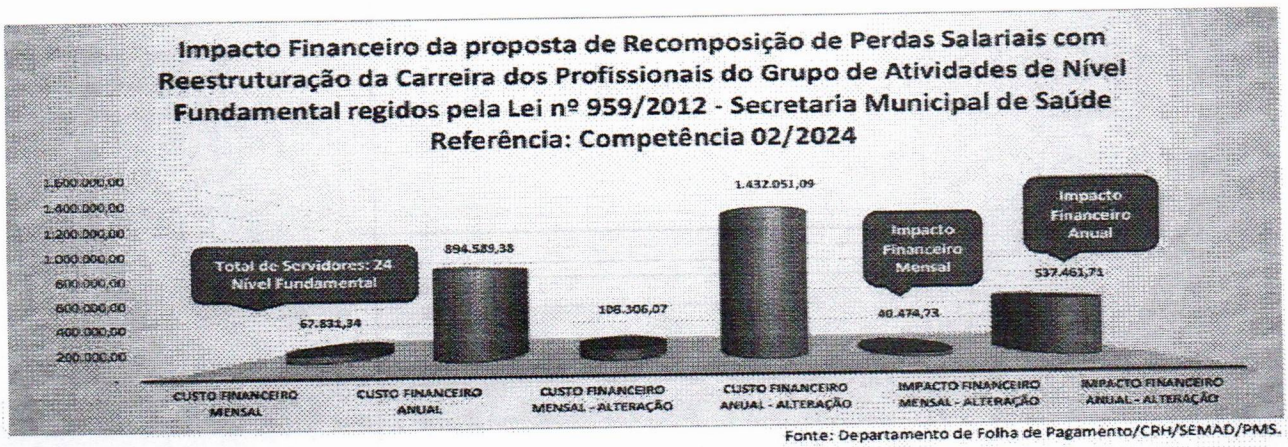
Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Secretaria Municipal de Educação

Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE
1) Base Salarial Efetivos	118.084,00	148.486,63
2) Adicional de Insalubridade	-	-
3) GDATA	-	-
4) Adicional de Interiorização	-	-
5) Auxílio Alimentação	35.217,04	22.156,48
6) Adicional de Periculosidade	23.278,03	29.141,97
7) Adicional de Horas Extras	-	-
8) Plantão de Vigilância	34.829,98	44.220,06
9) Adicional Noturno	11.002,53	13.558,87

Custo efetivo mensal	248.130,28

Impacto no Fluxo de Caixa	Salário Base	Custo Mensal	Custo Anual	Custo com Salário Após Reajuste Mensal	Custo com Salário Após Reajuste Anual
		118.084,00	1.417.008,00	148.486,63	1.781.841,91
Estas despesas gerarão desembolso (saída) do caixa mês à mês.	2) Adicional de Insalubridade	-	-	-	-
	3) GDATA	-	-	-	-
	4) Adicional de Interiorização	-	-	-	-
	5) Auxílio Alimentação	35.217,04	422.604,50	22.156,48	265.877,72
	6) Adicional de Periculosidade	23.278,03	279.336,34	29.141,97	349.703,63
	7) Adicional de Horas Extras	-	-	-	-
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.	8) Plantão de Vigilância	34.829,98	417.958,77	44.220,06	530.640,68
	9) Adicional Noturno	11.002,53	132.030,36	13.558,87	162.706,41
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
	Subtotal (deverá ser provisionado no Fluxo de Caixa)	222.411,58	2.669.938,97	287.564,20	3.090.770,36
	Adicional de 1/3 de Férias		47.120,88		59.209,60
	13º Salário		141.362,03		177.626,79
	Patronal	25.718,79	334.342,04	32.340,43	420.425,60
	Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	25.718,79	522.825,74	32.340,43	657.263,99
	Custo Efetivo Total	248.130,28	3.191.764,71	289.904,63	3.748.034,34
	Valor dos Impactos Mensal e Anual			41.774,35	556.289,63
	Custo total % com funcionário	110,13%	126,25%	95,24%	110,36%



Fonte: Departamento de Folha de Pagamento/CRH/SEMAD/PMS.

Assinado por 1 pessoa: LEIA DA COSTA DA SILVA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E e informe o código CB2B-0510-A4C4-C11E

Planilha de Custo Impacto Base Fevereiro 2024 - Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Secretaria Municipal de Saúde

Para realizar o cálculo, responda as perguntas abaixo nas caixas cinza.	SEM REAJUSTE	COM REAJUSTE
1) Base Salarial Efetivos	45.605,60	75.430,23
2) Adicional de Insalubridade	5.671,80	9.315,88
3) GDATA	-	-
4) Adicional de Interiorização	490,91	804,95
5) Auxílio Alimentação	4.800,00	4.800,00
6) Adicional de Periculosidade	858,11	1.406,82
7) Adicional de Horas Extras	-	-
8) Plantão de Vigilância	-	-
9) Adicional Noturno	70,14	114,99

Impacto no Fluxo de Caixa	Salário Base	Custo Mensal	Custo Anual	Custo com Salário Após Reajuste: Custo Mensal	Custo com Salário Após Reajuste: Custo Anual
		46.935,60	661.227,28	76.433,93	985.267,16
Estas despesas gerarão desembolso (saída) de caixa mês a mês.	2) Adicional de Insalubridade	5.671,80	68.061,65	9.315,88	111.790,51
	3) GDATA	-	-	-	-
	4) Adicional de Interiorização	490,91	5.890,92	804,95	9.659,34
	5) Auxílio Alimentação	4.800,00	57.600,00	4.800,00	57.600,00
	6) Adicional de Periculosidade	858,11	10.297,30	1.406,82	16.881,79
	7) Adicional de Horas Extras	-	-	-	-
Não irá gerar desembolso (saída) do caixa, porém, devem ser provisionados.	8) Plantão de Vigilância	-	-	-	-
	9) Adicional Noturno	70,14	841,69	114,99	1.379,80
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
		-	-	-	-
	Subtotal (deverá ser provisão no Fluxo de Caixa)	57.926,56	683.915,76	91.876,56	1.102.518,73
	Adicional de 1/3 de Férias		17.652,14		28.987,19
	13º Salário		92.956,42		86.961,57
	Patronal	10.004,77	139.092,05	16.429,51	213.583,53
	Subtotal (deverá ser provisionado pela empresa)	10.004,77	200.670,62	16.429,51	329.532,39
Custo Efetivo Total		67.831,34	884.586,38	108.306,07	1.432.051,09
Valor dos Impactos Mensal e Anual				40.474,73	537.464,71
Custo total % com funcionário		47,67%	62,29%	43,58%	58,29%

Custo efetivo mensal	67.831,34

Programação de pagamento para exercício atual e para os dois subsequente.

Mês	Valor R$		
	Exercício 2024	Exercício 2025	Exercício 2026
JANEIRO	0,00	266.349,18	266.349,18
FEVEREIRO	0,00	266.349,18	266.349,18
MARÇO	0,00	266.349,18	266.349,18
ABRIL	266.349,18	266.349,18	266.349,18
MAIO	266.349,18	266.349,18	266.349,18
JUNHO	266.349,18	266.349,18	266.349,18
JULHO	266.349,18	266.349,18	266.349,18
AGOSTO	266.349,18	266.349,18	266.349,18
SETEMBRO	266.349,18	266.349,18	266.349,18
OUTUBRO	266.349,18	266.349,18	266.349,18
NOVEMBRO	266.349,18	266.349,18	266.349,18
DEZEMBRO	266.349,18	266.349,18	266.349,18
13º SALÁRIO	199.761,89	266.349,18	266.349,18
1/3 FÉRIAS	66.587,30	88.783,06	88.783,06
Total	**2.663.491,80**	**3.551.322,40**	**3.551.322,40**

Fonte: Secretaria Municipal de Administração/PMS

O quadro supra demonstra o consolidado de quanto será a despesa continuada referente minuta preliminar de projeto de LEI relativa à recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental regidos pela lei nº 959/2012 – PMS (Administração Geral, Saúde e Educação), acontar do pagamento da folha referente a competência do mês de abril a dezembro de 2024, bem como nos exercícios de 2025 e 2026.

A pretensa remuneração foi estimada mensalmente em R$ 266.349,18 (duzentos e sessenta e seis mil trezentos e quarenta e nove reais e dezoito centavos) e anualmente à cifra de R$ 3.551.322,40

Assinado por 1 pessoa: LEIA DA COSTA DA SILVA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E e informe o código CB2B-0510-A4C4-C11E

(três milhões quinhentos e cinquenta e um mil trezentos e vinte e dois reais e quarenta centavos).

Registre-se que, para a competência de 2024, havendo a incidência somente a partir do mês de abril, o valor total é de R$ 2.663.491,80 (dois milhões seissentos e sessenta e tres mil, quatrocentos e noventa e um reais e oitenta dois centavos).

No que concerne à origem dos recursos a serem despendidos como garantia à Implementação da recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental regidos pela lei nº 959/2012 – Pms; tal despesa será custeada pelas receitas que compõem o Tesouro Municipal, isto é, recursos próprios gerados pelo Município.

Para além dessa temática, como requisito necessário à compensação pela criação da despesa, o município de Santana, por intermédio da Secretaria Municipal da Fazenda (SEMFAZ), já vem adotando as medidas administrativas e de gestão necessárias ao aumento gradativo da receita. Desta forma, consoante a política fiscal que vem sendo implementada no município de Santana, assim como os esforços empreendidos com o intuito de garantir o processo arrecadatório para fazer vista ao custeio de toda política pública municipal, imperioso para o atendimento das determinações da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Impacto da Remuneração do Grupo de Atividades de Nível Fundamental regido pela Lei nº 959/2012 - PMS			
DICRIMINIÇÃO	REMUNERAÇÃO 2024	REMUNERAÇÃO 2025	REMUNERAÇÃO 2026
Receita corrente liquida -RCL	331.564.624,16	343.169.386,00	360.724.227,00
Despesa com pessoal	173.153.423,39	173.153.423,39	173.153.423,39
Percentual da despesa de pessoal / RCL	52,22	50,46	48,00
Impacto da recomposição salarial	2.663.491,80	3.551.322,40	3.551.322,40
Impacto sobre a receita corrente liquida	0,80	1,03	0,98
Total do percentual	53,03	51,49	48,99

Fonte: FIORILLI/MÊS DE JANEIRO/2024

A estimativa da Receita Corrente Liquida para 2025 e 2026, é com base na projeção da inflação que deverá ficar em 3,5% para os respetivos anos, conforme a Agência Brasil.

O referido estudo de impacto orçamentário-financeiro referente Minuta preliminar de projeto de LEI que versa sobre a proposta de recomposição de perdas salariais com reestruturação da carreira dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental regidos pela lei nº 959/2012 – Pms,

Assinado por 1 pessoa: LEIA DA COSTA DA SILVA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E e informe o código CB2B-0510-A4C4-C11E

é de 0,80% sobre a receita corrente Liquida desse exercício.

Presentes as informações exigidas no art. 17 da LRF, encaminhamos a pasta demandante os autos do processo, cabendo em ato discricionário do solicitante a Declaração do Ordenador da Despesa de que o aumento tem adequação aos termos da legislação em vigor. "de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias." nos termos do inciso II do artigo 16 da Lei Federal Complementar 101/2000.

Santana, 18 de março de 2024.

MARLUS PINTO DE CARVALHO
Subsecretário de Planejamento e Orçamento

LEIA DA COSTA DA SILVA
Secretária Adjunta de Orçamento

Assinado por 1 pessoa: LEIA DA COSTA DA SILVA
Para verificar a validade das assinaturas, acesse https://santana.1doc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E e informe o código CB2B-0510-A4C4-C11E

VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS

Código para verificação: CB2B-0510-A4C4-C11E

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

✔ LEIA DA COSTA DA SILVA (CPF 415.XXX.XXX-68) em 18/03/2024 12:54:22 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

https://santana.1doc.com.br/verificacao/CB2B-0510-A4C4-C11E

VERIFICAÇÃO DAS ASSINATURAS

Código para verificação: 4AF1-8DDE-37DA-3E05

Este documento foi assinado digitalmente pelos seguintes signatários nas datas indicadas:

✔ SEBASTIAO FERREIRA DA ROCHA (CPF 089.XXX.XXX-20) em 25/03/2024 12:32:33 (GMT-03:00)
Papel: Assinante
Emitido por: Sub-Autoridade Certificadora 1Doc (Assinatura 1Doc)

Para verificar a validade das assinaturas, acesse a Central de Verificação por meio do link:

https://santana.1doc.com.br/verificacao/4AF1-8DDE-37DA-3E05

ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

MEMO Nº 067/2024 – GAB/PRES/CMS.

Santana, 26 de março de 2024.

Ao Senhor
Richard Machado Barbosa
Secretário Legislativo

Assunto: Encaminhamento de Mensagem nº 013/2024 – PMS e PLC para tramitação

Senhor Secretário,

Estamos encaminhando a Vossa Senhoria, para protocolo nesta Secretaria Legislativa e tramitação nesta Casa de Leis, Mensagem nº 013/2024 – PMS – institui o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental da administração geral da Prefeitura Municipal de Santana.

Atenciosamente,

PATRIC U. DE AZEVEDO TEIXEIRA
Chefe de Gabinete da Presidência

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA LEGISLATIVA DA CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

Memo. nº 39/2024 – SEC/LEG/CMS

Santana – AP, 27 de março de 2024.

Ao Excelentíssimo Senhor
JOSIVALDO SANTOS ABRANTES
Presidente da Câmara Municipal de Santana

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei à CCJR

Senhor Presidente,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência o Projeto de Lei lido na 12ª Sessão Ordinária realizada dia 26 de março do corrente ano, nesta Casa Legislativa, para análise e emissão de parecer sobre a matéria conforme artigo 58, do Regimento Interno.

Após os trâmites legais, se necessário, o referido Projeto deverá ser encaminhado à Comissão de mérito da referida matéria.

Em anexo:

1. **Projeto de Lei Complementar Nº 05/2024 – CMS** de autoria do Poder executivo – PMS – INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA.

Respeitosamente,

Marlene Braga Carvalho

Marlene Braga Carvalho
Técnico Legislativo - CMS

27/03/24
RECEBIDO

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
GABINETE DO VEREADORA DIANA CHAGAS PINTO CASTELO

CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
PROCESSO Nº
PÁGINA Nº
PROCESSO ADMINISTRATIVO

Memo nº. 35/2024-GAB-VERª/CMS

Santana-AP, 27 de março de 2024.

Ao Senhor
Vereador *LUIZ OTÁVIO BRANCO PICANÇO*
Relator da Comissão de Constituição, Justiça e Redação

Cumprimentando-o cordialmente, encaminho a vossa senhoria a ***MENSAGEM Nº 13*** ***PROJETO DE LEI Nº. /2024***, de autoria do ***PODER EXECUTIVO MUNICIPAL,*** que ***INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADE DE NÍVEL FUNDAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA,*** para emissão de parecer de constitucionalidade em 15 dias, conforme o que dispõe o Art. 48, § 3º, do Regimento Interno

Atenciosamente,

Vereadora Diana Chagas Pinto Castelo - Presidente
CPF: 432.378.[illegible]

Ver. DIANA CHAGAS PINTO CASTELO
Presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Redação

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

LIDO na 13ª Sessão Ordinária
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
PROTOCOLO
Processo nº 314/24
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

PARECER Nº 32 /2024

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMERA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVADO na 13ª Sessão Ordinária
UNICA Discussão.
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

Da **COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO JUSTIÇA E REDAÇÃO**, em decisão terminativa, ao Projeto de Lei Complementar nº 5/2024, de autoria do Executivo Municipal, que Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana, a qual esta comissão opina pela sua aprovação.

AUTOR: EXECUTIVO MUNICIPAL - EM

I – RELATÓRIO

De autoria do Executivo Municipal – EM, o Projeto de Lei Complementar nº 5/2024, Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana, foi regularmente protocolado junto à Secretaria Legislativa, em 26 de março de 2024.

Em continuidade ao processo legislativo, foi a proposição encaminhada a esta Comissão de Constituição e Justiça, para análise de seus aspectos constitucional, legal e jurídico, nos termos do disposto pelo artigo 134, §1º do já citado Regimento Interno.

Compete-nos nesta oportunidade, em atendimento às determinações do §1° do artigo 40 do Regimento Interno, analisar a propositura quanto aos aspectos constitucional, legal e jurídico.

II – VOTO DO RELATOR

Trata-se de propositura de autoria do Executivo Municipal, Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana.

O artigo 18 da Constituição Federal de 1988, inaugurando o tema da organização do Estado, prevê que "A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos, nos termos desta Constituição". O termo "autonomia política", sob o ponto de vista jurídico, congrega um conjunto de capacidade conferidas aos entes federados para instituir a sua organização, legislação, a administração e o governo próprios.

Para que a presente propositura esteja dentro da legalidade, imperioso se torna a análise da Constituição Federal, em seu artigo 30, nos seguintes termos:

> Art. 30. Compete aos Municípios:
>
> I – legislar sobre assuntos de interesse local;
>
> II – suplementar a legislação federal e a estadual no que couber;
>
> III – instituir e arrecadar os tributos de sua competência, bem como aplicar suas rendas, sem prejuízo da obrigatoriedade de prestar contas e publicar balancetes nos prazos fixados em lei;

IV – criar, organizar e suprimir distritos, observada a legislação estadual;

V – organizar e prestar, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, os serviços públicos de interesse local, incluído o de transporte coletivo, que tem caráter essencial;

VI – manter, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, programas de educação infantil e de ensino fundamental; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006).

VII – prestar, com a cooperação técnica e financeira da União e do Estado, serviços de atendimento à saúde da população.

VIII – promover, no que couber, adequado ordenamento territorial, mediante planejamento e controle do uso, do parcelamento e da ocupação do solo urbano;

IX – promover a proteção do patrimônio histórico-cultural local, observada a legislação e a ação fiscalizadora federal e estadual.

A medida pretendida por meio da referida propositura, se insere na definição de legislar sobre assuntos de interesse local. Isso porque, além de veicular matéria de competência material do Município (artigo 30, I, CF), não atrela as competências legislativas privativas da União (artigo 22, CF).

Destarte ainda que, a presente propositura, está dentro da legalidade, não existindo mácula a ensejar a irregularidade do processo legislativo, não havendo presença de vício material ou formal, não havendo qualquer empecilho para o bom andamento do processo legislativo, não havendo óbice para sua aprovação.

ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

VOTOS PELA APROVAÇÃO

Vereadora Prof.ª Diana Castelo – PODEMOS

PRESIDENTE

Vereador Dr. Luiz Otávio – CIDADANIA

RELATOR

Vereador Josiney Pereira Alves – AVANTE

MEMBRO

VOTOS PELA REJEIÇÃO

Vereadora Prof.ª Diana Castelo – PODEMOS

PRESIDENTE

Vereador Dr. Luiz Otávio – CIDADANIA

RELATOR

Vereador Josiney Pereira Alves – AVANTE

MEMBRO

ESTADO DO AMAPÁ
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

III – DECISÃO DA COMISSÃO

A Comissão de Constituição e Justiça e Redação da Câmara Municipal de Santana, em reunião decidiu pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei Complementar nº 5/2024.

CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
LIDO na 13ª Sessão Ordinária
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

MUNICÍPIO DE SANTANA
PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL
Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
PROTOCOLO
Processo nº 308/24
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

PARECER 26 2024 CMS

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
APROVADO na 13ª Sessão Ordinária.
UNICA Discussão.
Data 02/04/24
Secretaria Legislativa

DA COMISSÃO DE ORÇAMENTO E FINANÇAS, EM DECISÃO TERMINATIVA, AO PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 5/2024 - PMS INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA. A QUAL ESTA COMISSÃO OPINA PELA SUA APROVAÇÃO.

1 - RELATÓRIO

Trata-se Proposta de Lei Complementar que trata sobre a *"Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Grupo de Atividades de Nível Fundamental da Administração Geral da Prefeitura Municipal de Santana."*.

Foi protocolizada no dia 26 de março de 2024, recebendo pela Secretária Legislativa a seguinte numeração 5/2024.

O autor da proposição solicitou **"URGÊNCIA"** na sua apreciação fundamentada no art. 29[1] da Lei Orgânica do Município.

[1] ***Art. 29.*** *O Prefeito poderá solicitar urgência na apreciação de projetos de sua iniciativa. § 1° Solicitada a urgência, a Câmara Municipal deverá manifestar-se em até trinta dias sobre a proposição, contados da data em que for feito o pedido.*

§ 2° Esgotado o prazo previsto no parágrafo anterior sem deliberação pela Câmara Municipal, será a proposição incluída na ordem do dia, sobrestando-se as demais proposições, para que se ultime a votação. § 3° O prazo do § 1° não corre no período do recesso legislativo, nem se aplica a projetos de lei complementar.

2. DO MÉRITO

2.1 Dos requisitos formais:

De início, é válido apontar que as ***"LEIS COMPLEMENTARES"*** fazem parte do processo legislativo conforme prevê o art. 23, II da Lei Orgânica[2], vejamos:

> "Art. 23. O processo legislativo compreende a elaboração de:
> II – Leis complementares; "

Nesse sentido o Regimento Interno da Câmara Municipal de Santana, em seu art. 111, determina quais são as matérias que são consideradas como proposição, vejamos:

> Art 111 - Proposição é toda matéria sujeita à apreciação da Câmara e consistirá em:
> I - projeto de lei complementar;

No que tange a iniciativa para propor a Lei Complementar tal previsão encontra se no seu art. 26, dispondo dos legitimados:

> "Art. 25. A iniciativa das leis cabe a qualquer Vereador ***e ao Prefeito***, bem como ao eleitorado que a exercerá sob a forma de moção articulada, subscrita, no mínimo, por cinco por cento do total do número de eleitores do Município."
> ***(grifo nosso)***

Soma-se a este contexto o fato da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988)[3]prevê em seu art. 61 que o Presidente da República poderá propor a iniciativa das leis, vejamos:

> Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, **ao Presidente da República**, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

Frente a essa importante questão o Supremo Tribunal Federal já se manifestou acerca da possibilidade do Chefe do Poder Executivo propor Leis, vejamos a ADI 637,

[2] SANTANA. **Lei Orgânica do Município de Santana.** Amapá. Câmara de Vereadores de Santana, 2000.
[3] BRASIL. **Constituição de República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.

> "Processo legislativo dos Estados-membros: ***absorção compulsória das linhas básicas do modelo constitucional federal entre elas, as decorrentes das normas de reserva de iniciativa das leis, dada a implicação com o princípio fundamental da separação e independência dos poderes***: jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal. ***(grifo nosso)***
> [ADI 637, rel. min. Sepúlveda Pertence, j. 25-8-2004, P, DJ de 1°-10-2004.]"

Nesse sentido está superada a análise dos requisitos formais.

2.2 Do Parecer da Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle

Esta Comissão tem previsão legal no Regimento Interno da Câmara de Vereadores de Santana de acordo com art. 40,§2°, exarando suas atribuições no mesmo artigo, vejamos:

> "Art. 40 – Compete especificamente: (Res. 003/2007, de 20/05/2007)
> § 2° - à Comissão de Finanças, Orçamento, Tributação, Fiscalização Financeira e Controle: I - examinar e emitir parecer sobre projetos de lei relativos ao plano plurianual, às diretrizes orçamentárias, ao orçamento anual e aos créditos adicionais, além das contas apresentadas anualmente pelo Prefeito e pela Mesa da Câmara;
> II - examinar e emitir parecer sobre os planos e programas municipais e setoriais previstos na Lei Orgânica do Município, e exercer o acompanhamento e a fiscalização orçamentária;
> III - receber as emendas à proposta orçamentária do Município e sobre elas emitir parecer; redação do vencido em Plenário e redação final da Lei Orçamentária.
> IV - elaborar a redação final do projeto de lei orçamentária;
> V - opinar sobre proposições referentes à matéria tributária, abertura de créditos, empréstimos públicos, dívida pública e outras que, direta ou indiretamente, alterem a despesa ou a receita do Município e acarretem responsabilidades para o erário municipal;
> VI- obtenção de empréstimos e financiamentos pelo Município;
> VII - as atividades de controle externo previstas no art. 36 da Lei Orgânica Municipal."

Desta feita, a Comissão está cumprindo sua função constituição, pois o faz através da emissão do presente parecer.

2.4 Do Mérito da Matéria

O Prefeito do Município de Santana enviou o projeto de Lei Complementar com todos os anexos e mensagem. Analisando detidamente que "as intensas transformações que acometem o mundo do trabalho têm apresentado contínuos desafios para a gestão do trabalho" (MENDES, OLIVEIRA, MENDONÇA, JUNIOR, CASTRO 2018)[4], o gestor procurou valorizar o servidor para que possa existir maior qualidade de vida do agente na realização de suas funções e dentro de sua família.

O aperfeiçoamento das práticas de gestão do trabalho constitui uma exigência para os serviços (MENDES, OLIVEIRA, MENDONÇA, JUNIOR, CASTRO 2018)[5], que será abrangida pela tangenciamento de politicas administrativas capaz de gerar maior fluidez dos serviços ofertados ao povo através de maior valorização profissional.

O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações, conhecido com PCCR, "é um instrumento de efetivação da gestão pública com foco na política de pessoal que direciona a inserção e cria estímulos ao aperfeiçoamento pessoal e profissional aos trabalhadores" (**PIRES, 2021)[6].** Nesse contexto, os "O PCCR consiste em um conjunto de regras que orienta a trajetória dos trabalhadores em sua carreira, com o objetivo de valorizar o servidor" (**CASTRO, 2001)[7].** E essa valorização será refinada quando o servidor for informado sobre as possibilidades de "desenvolvimento profissional e financeiro" (**SOARES, FILHO, JUNIOR 2013)[8].**

[4] **MENDES**, Tatiana de Medeiros Carvalho; **OLIVEIRA**, Renata Fonsêca Sousa de; **MENDONÇA** Juliana Marques Nogueira; **JUNIOR**, Antônio Medeiros; **CASTRO**, , Janete Lima de. **Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil.** Saúde em Debate, v. 42, p. 849-861, 2018.

[5] **MENDES**, Tatiana de Medeiros Carvalho; **OLIVEIRA**, Renata Fonsêca Sousa de; **MENDONÇA** Juliana Marques Nogueira; **JUNIOR**, Antônio Medeiros; **CASTRO**, Janete Lima de. **Planos de Cargos, Carreiras e Salários: perspectivas de profissionais de saúde do Centro-Oeste do Brasil.** Saúde em Debate, v. 42, p. 849-861, 2018.

[6] **PIRES,** Marcos. **Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações: uma análise acerca qualidade no serviço público.** Trabalho e Dignidade. v. 11, p. 921-938, 2021.

[7] **CASTRO**, JL. Gerência de Pessoal nos Serviços de Saúde. In: Escola Politécnica Joaquim Venâncio (organizadores). Texto de apoio Administração: série trabalho e formação em saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2001. p. 79-116.

[8] **SOARES** LACF, **SOARES** Filho AAF, **OLIVEIRA JÚNIOR** AR, et al. Plano de carreiras, cargos e salários (PCCS) e motivação dos trabalhadores em saúde: a percepção dos funcionários da secretaria municipal de saúde de Manaus. Revista de Administração Hospitalar [internet]. 2013 jan-maio [acesso em 2018 jan 11]; 10(1):61-74.

Em uma análise realizada após a implantação do PCCR em alguns municípios a conclusão que se chegou foi que "a política de valorização dos servidores públicos, através do PCCR, ajudou a motivar e fixar os profissionais da força de trabalho, promovendo melhor qualidade dos serviços" **(PIRES, 2021)**[9].

Para alguns autores, a implantação do PCCR tem sido considerada como uma ferramenta fundamental ao desenvolvimento gerencial dos serviços de saúde, para auxiliar na fixação dos serviços, consequentemente, consolidar a qualidade de sua prestação.

Diante disso, a iniciativa não só melhoraria vários serviços ofertados pelo município, como também arrecadação. Pois a população ao ver o serviço de qualidade a prestado pelos servidores irão pagar seus tributos com mais qualidade, pois estarão vendo que seu dinheiro está sendo bem empregado.

Então valorizar o servidor não e só dá melhores condições financeiras a ele, como também é de interesse público que isso ocorra.

As receitas orçamentárias para o ano de 2024 foram estimadas considerando-se o histórico da arrecadação, projeções de indicadores econômicos, a legislação pertinente e especificidades de cada uma das receitas. O país continua, levemente, crescendo e suas receitas também, há ainda uma leve incerteza quanto ao ritmo de retomada da economia. Diante destas incertezas, é necessário manter prudência em relação à projeção das receitas.

Regionalizando a analise o Município aprimorou sua arrecadação com várias inovações trazidas e sistemas de alta eficiência. Isso permitiu que o houvesse planejamento financeira mais adequado o que permite propor um PCCR adequado a realidade do Município para melhorar a qualidade de vida do servidor que refletirá no melhor desempenho funcional.

Diante disso, denota-se que o texto segue as normas jurídicas materiais e processuais legislativas em vigor e que existe condições orçamentárias para tal implantação.

[9] **PIRES,** Marcos. **Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações: uma análise acerca qualidade no serviço público correlacionado pelo limite de gastos.** Direito e Gestão. v. 56, p. 325-376, 2020.

De mais a mais, diante do exposto, exaro parecer favorável à presente proposta de Lei Complementar, cabendo aos nobres vereadores a sua análise de mérito quando da discussão e deliberação da matéria.

Sala de Reuniões da Câmara de Vereadores de Santana, Estado do Amapá , 01 de Abril de 2024

Vereadora Helena Pereira de Lima
Relator

Vereador Adelson Rocha
Presidente

Vereador Luizinho
Membro

ESTADO DO AMAPÁ
CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA
SECRETARIA LEGISLATIVA DA CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA

Memo. nº 49/2024 – SEC/LEG/CMS

Santana – AP, 03 de abril de 2024.

Ao Excelentíssimo Senhor
Josivaldo Santos Abrantes
Presidente da Câmara Municipal de Santana

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei Complementar ao Executivo para sanção

Senhor Presidente,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência, Processo contendo Projeto de Lei Complementar aprovado em única discussão na 13ª sessão ordinária, ocorrida no dia 02 de abril do corrente ano nesta Casa Legislativa, para encaminhamento ao Executivo Municipal, conforme artigo 30, da Lei Orgânica do Município.

1. **Projeto de Lei Complementar nº 05/2024** – de autoria do Poder Executivo – INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO GRUPO DE ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL DA ADMINISTRAÇÃO GERAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA.

Respeitosamente,

Maria de Nazaré Xavier Gomes

Maria de Nazaré Xavier Gomes
Técnica Legislativo - CMS

Recebido
03/04/24

ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

OFÍCIO Nº 085/2024/GAB/PRES/CMS

Santana, 3 de abril de 2024.

A Sua Excelência o Senhor
SEBASTIÃO FERREIRA ROCHA
Prefeito Municipal de Santana – AP
Avenida Santana, nº 2913. Bairro Paraíso.
CEP: 68.928-060. Santana-AP.

Assunto: Encaminhamento de Projeto de Lei Complementar nº 05/2024 - PMS para sanção.

Excelentíssimo Senhor Prefeito,

Estamos encaminhando a Vossa Excelência, Processo contendo o Projeto de lei aprovado na 13ª sessão ordinária ocorrida no dia 2 de abril do corrente ano nesta Casa Legislativa, para encaminhamento conforme artigo 30, da Lei Orgânica do Município.

Aproveitamos para enviar protesto de estima e apreço, colocando-nos à disposição para qualquer esclarecimento.

Em anexo:

Projeto de Lei Complementar nº 05/2024 – de autoria do Executivo Municipal - institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental da administração geral da Prefeitura Municipal de Santana.

Atenciosamente,

Josivaldo S. Abrantes
VER. JOSIVALDO SANTOS ABRANTES
Presidente da Câmara Municipal de Santana/AP

03/04/2024

Edilmarelina de Souza Almeida

ESTADO DO AMAPÁ
Câmara Municipal de Santana
Gabinete da Presidência

MEMO Nº 095/2024 – GAB/PRES/CMS.

Santana, 10 de abril de 2024.

Ao Senhor
Richard Machado Barbosa
Secretário Legislativo

Assunto: Encaminhamento de Lei Complementar nº 047/2024 e cópia PLC nº 05/2024.

Senhor Secretário,

Com os nossos cordiais cumprimentos encaminho a Vossa Senhoria para acervo desta Secretaria Legislativa e inclusão no SAPL uma via da Lei Complementar nº 047/2024 – PMS – institui o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do grupo de atividades de nível fundamental da administração geral da Prefeitura Municipal de Santana.

Atenciosamente,

PATRIC U. DE AZEVEDO TEIXEIRA
Chefe de Gabinete da Presidência

Rua: Ubaldo Figueira, nº 54, Bairro Central-Santana/AP. CEP: 68925-000
E-mail: presidencia@santana.ap.leg.br