ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Prefeitura Municipal de Mangaratiba

Gabinete do Prefeito

MENSAGEM N.º 51, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2023.

Ao Expediente
p/ Leitura
Em 05/12/2023

Senhor Presidente,

Tenho a honra de submeter ao exame de V. Ex.ª e ilustres Vereadores o anexo Projeto de Lei Complementar que "*DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO - PCCR DOS AGENTES DE TRÂNSITO DE MANGARATIBA - RJ.*

Tendo em vista a relevância da matéria, solicito-lhe que ela seja apreciada em caráter de urgência, na forma do artigo 73, da Lei Orgânica do Município de Mangaratiba.

Esperando contar, mais uma vez, com a inestimável colaboração dessa Egrégia Casa Legislativa, renovo a V. Ex.ª e seus dignos Pares minha estima.

ALAN CAMPOS DA COSTA
Prefeito

Recebi em
23/11/2023
às 11:37
mcb

A Sua Excelência o Senhor
Vereador **RENATO JOSÉ PEREIRA**
Presidente da Câmara Municipal de
Mangaratiba – RJ.

LEI COMPLEMENTAR N.º XXXX, DE XX DE XXXXXXX DE 2023

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO - PCCR DOS AGENTES DE TRÂNSITO DE MANGARATIBA - RJ.

O PREFEITO DE MANGARATIBA, no uso de suas atribuições que lhes são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal de Mangaratiba Aprova e eu sanciono a seguinte,

LEI COMPLEMENTAR:

Capítulo I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Agentes de Trânsito da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Trânsito, segundo as diretrizes constantes na presente Lei.

§1º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) consiste em um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional, a progressão na carreira e a remuneração dos servidores titulares de cargos integrantes do quadro de Agentes de Trânsito, constituindo-se em instrumento de gestão da carreira.

§2º A educação, operação, organização e fiscalização de trânsito no município de Mangaratiba são áreas de atuação específicas dos Agentes de Trânsito.

Art. 2º Compete aos Agentes de Trânsito a responsabilidade pela organização, manutenção, qualidade no trânsito além da fiscalização de Trânsito viário nos termos da Lei nº 9503 de 23 de setembro de 1997 e eventuais convênios feitos pela municipalidade.

Art. 3º O PCCR tem como princípios e diretrizes básicas:

I - Investidura no cargo de provimento efetivo, exclusivamente para portadores de curso de Ensino Médio, condicionada à aprovação mediante concurso público de provas ou provas e títulos e à garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;

II - Estimulo à oferta continuada de programas de capacitação de formação e periódicos que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;

III - Organização dos cargos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrado ao desenvolvimento institucional do município de Mangaratiba;

IV - Avaliação periódica de desempenho funcional, realizada mediante critérios objetivos e com a participação dos Agentes de Trânsito;

V - Vencimentos compatíveis com as funções desenvolvidas e com o estabelecimento do sistema de carreira.

Capítulo II
DOS CONCEITOS

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Carreira: é a trajetória ascendente do servidor dentro do cargo de provimento efetivo, satisfeitas as exigências temporais e de desempenho a serem verificadas nos termos desta Lei e em regulamento específico;

II - Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público, de provas ou de provas e títulos, com atribuições idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

III - Função: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor;

IV - Estágio de carreira: posição do servidor na escala hierárquica dos níveis e referências, em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo e do tempo de serviço;

V - Nível: indicativo vertical da posição do servidor público na tabela de vencimento base, disposto no Anexo I desta Lei, representado por algarismos romanos de I a V;

VI - Referência: posição do servidor no nível de vencimento base em função do tempo de serviço, representada pelas letras de A à H.

Capítulo III

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 5º O PCCR do quadro de Agentes de Trânsito, resultante da aplicação desta Lei, fica estruturado em cargo, carreira, níveis e referências.

Art. 6º O PCCR do quadro de Agentes de Trânsito estabelece normas para:
I - Ingresso na carreira;
II - Jornada de trabalho;
III -Formas de desenvolvimento; IV - Das Licenças;
IV-Adicional e Gratificações;
V - Avaliação de desempenho;
VI – Remuneração;

VII- Enquadramento.

Capítulo IV

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso no cargo de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mangaratiba, estabelecido pela Lei nº 05, de 03 de maio de 1991, respeitando o quantitativo de vagas e a previsão orçamentária.

§1º A partir da vigência desta Lei, a escolaridade exigida para o provimento do cargo de Agente de Trânsito será de nível médio.

§2º A estabilidade dos servidores que ingressarem na carreira de Agente de Trânsito será adquirida após completar 36 (trinta e seis) meses do estágio probatório de efetivo exercício no cargo, mediante aprovação no processo de avaliação de desempenho.

Art. 8º O provimento do cargo de Agente de Trânsito dar-se-á no padrão do vencimento base inicial, no primeiro nível do cargo e na primeira referência do nível, conforme Anexo I desta Lei.

Art. 9º A carreira de Agente de Trânsito é composta por 5 (cinco) níveis, de I a V, cada um subdividido em 8 (oito) referências, de A à H.

Art. 10. Compete à secretaria responsável pela gestão central de recursos humanos do Município, em conjunto com a Secretaria Municipal de Trânsito, definir as diretrizes de capacitação profissional e integrar o servidor nomeado, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres e formas de desenvolvimento funcional.

Parágrafo único. O treinamento de caráter técnico e operacional é de competência da Secretaria Municipal de Trânsito.

Capítulo V

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 11. A carga horária de trabalho do Agente de Trânsito é de 40 (quarenta) horas semanais, divididas em turnos, conforme escalas definidas pela Secretaria Municipal de Trânsito, considerando as necessidades do serviço.

Capítulo VI

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 12. O desenvolvimento funcional, tem por objetivo permitir ao servidor um melhor aproveitamento do seu potencial e o consequente reconhecimento do seu mérito pela Administração, no exercício de cargo efetivo.

Parágrafo único. O desenvolvimento funcional na carreira far-se-á por progressão horizontal e por progressão vertical.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 13. Progressão horizontal é a passagem do servidor efetivo estável da referência onde se encontra para a referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível.

Art. 14. Alcançada a última referência do nível em que se encontra, o deslocamento para a primeira referência do nível seguinte obedecerá ao critério de tempo de serviço e à avaliação de desempenho, atendidas, cumulativamente, as seguintes exigências:

I - Ter exercício somente no âmbito do Poder Executivo Municipal;

II - Haver cumprido o estágio probatório;

III - Não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

IV - Não ter sofrido punição disciplinar nos 12 (doze) meses que antecedem a progressão funcional ou punição disciplinar considerada grave no período avaliado;

V - Não haver sido exonerado do cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período correspondente à avaliação de desempenho;

VI - Ter obtido conceito igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos na avaliação de desempenho;

VII - Ter completado um ano de efetivo exercício na referência em que se encontra, contado após cumprido o estágio probatório.

Art. 15. Nos interstícios necessários para a progressão horizontal, descontar-se-á o tempo, das licenças e do afastamento previstos nesta Lei.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 16. Progressão vertical é a passagem do servidor efetivo estável da referência e nível onde se encontra para a referência inicial do nível seguinte, obedecido ao critério de tempo de serviço, avaliação de desempenho, qualificação funcional e atendidas, cumulativamente, as seguintes exigências:

I - Ter exercício apenas no âmbito do Poder Executivo Municipal de Mangaratiba;

II - Haver cumprido o estágio probatório;

III - Não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas por ano, a cada período avaliado;

IV - Não ter sofrido punição disciplinar nos 12 (doze) meses que antecedem a progressão funcional ou punição disciplinar considerada grave no período avaliado;

V - Não haver sido exonerado de cargo comissionado por movo disciplinar, durante o período avaliado;

VI - Ter obtido conceito igual ou superior a 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho, por ano;

VII - Ter completado 5 (cinco) anos de efetivo exercício no nível em que se encontra, contados após o cumprimento do estágio probatório;

VIII - Ter concluído 240 (duzentos e quarenta) horas de cursos de qualificação vinculados a sua área de atuação e outros no serviço público em geral, nos últimos 5 (cinco) anos anteriores à data da progressão vertical, cujo total poderá ser alcançado em um ou mais cursos, sendo que cada curso deverá obedecer ao limite mínimo de 40 (quarenta) horas.

§1º As progressões verticais estão limitadas, anualmente, a 20% (vinte por cento) dos servidores avaliados.

§2º Os habilitados no § 1º deste artigo deverão obedecer, sequencialmente, aos seguintes critérios:
I - Antiguidade no cargo;
II- Maior média aritmética na avaliação de desempenho;
III - Menor número de faltas disciplinares a ao serviço no período avaliado.

Art. 17. Nos interstícios necessários para a progressão vertical, descontar-se-á o tempo das Licenças e afastamentos previstos nesta Lei.

SEÇÃO III

DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO

Art. 18. Os cursos de qualificação funcional devem:

I - Ser promovidos ou autorizados pelos órgãos competentes;
II - Conter no certificado de conclusão a indicação de horas concluídas;
III - Serem oferecidos pela Seção de Instrução Especializada da Secretaria de Trânsito do Município de Mangaratiba;
IV - Beneficiar o servidor uma única vez por curso realizado.

Capítulo VII
DAS LICENÇAS E AFSTAMENTOS

Art. 19. Conceder-se-á ao funcionário licença:

I – Para tratamento de saúde;
II – Por motivo de doença em pessoa da família;
III – Para Desempenho de Mandato Eletivo;
IV – Para tratar de interesses particulares;
V – Para desempenho de mandato classista;
VI – Licença Prêmio.

§ 1º A licença prevista no Inciso II será precedida de atestado ou exame médico e comprovação do parentesco.

§ 2º O funcionário não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a 24 (vinte e quatro) meses, salvo nos casos dos Incisos I, III e V.

Art. 20. A licença concedida dentro de 60 (sessenta) dias do término de outra da mesma espécie será considerada como prorrogação.

DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE

Art. 21. Será concedida ao funcionário, licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Art. 22. Para licença até 15 (quinze) dias, a inspeção será feita por médico indicado pelo órgão de pessoal e, se por prazo superior, por junta médica oficial.

Parágrafo único. Inexistindo médico do órgão ou entidade no local onde se encontra o funcionário, será aceito atestado passado por médico particular, que deverá ser homologado por médico do município.

Art. 23. Findo o prazo da licença, o funcionário será submetido a nova inspeção médica, que concluirá pela volta ao serviço, pela prorrogação da licença ou pela aposentadoria.

DA LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA

Art. 24. Poderá ser concedida a licença ao funcionário, por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, padrasto ou madrasta, ascendente e descendente, mediante comprovação médica.

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do funcionário for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo;

§ 2º A licença será concedida sem prejuízo da remuneração do cargo efetivo, até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogada por igual período, mediante parecer de junta médica do Município, e excedendo estes prazos, sem remuneração.

§ 3º A licença prevista neste artigo só será concedida se não houver prejuízo para o serviço público.

DA LICENÇA PARA ATIVIDADE POLÍTICA

Art. 25. O funcionário terá direito a licença, sem remuneração, durante o período que mediar entre a sua escolha, em convenção partidária, como candidata a cargo eletivo, e a véspera do registro de sua candidatura perante a justiça eleitoral.

DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES

Art. 26. A critério da administração, poderá ser concedida ao funcionário estável licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 02 (dois) anos consecutivos, sem remuneração.

§ 1º A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do funcionário ou no interesse do serviço.

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 02 (dois) anos do término da anterior.

Art. 27. Ao funcionário ocupante do cargo em comissão não se concederá licença de que trata o artigo anterior.

DA LICENÇA PARA DESEMPENHO DE MANDATO CLASSISTA

Art. 28. É assegurado ao funcionário o direito de licença para o desempenho de mandato em confederação, associação de classe de âmbito nacional ou sindicato representativo da categoria ou entidade fiscalizadora da profissão, mantendo todas as vantagens.

§ 1º Somente poderão ser licenciados os funcionários eleitos para os cargos de direção ou representação nas referidas entidades, até o máximo de 03 (três), por entidade.

§ 2º A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada no caso de reeleição e por uma única vez.

§ 3º O funcionário ocupante de cargo em comissão ou função gratificada deverá desincompatibilizar-se do cargo ou função, quando empossar-se no mandato de que trata este artigo.

I - Do afastamento**:**
a) Para exercício fora do Poder Executivo Municipal de Mangaratiba;
I – Para exercício de cargo de comissão ou função de confiança;
II – Em caso previsto em leis especificas.

§ 1.º Na hipótese do inciso I, sendo a cessão para órgãos ou entidades dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, o ônus da remuneração será do órgão ou entidade cessionária, mantido o ônus para o cedente nos demais casos.

CAPITULO VIII

DO ADICIONAL E GRATIFICAÇÕES

SEÇÃO I

DO ADICIONAL

Art. 29. Aos Agentes de Trânsito será concedido, quando no desempenho das suas funções em campo e com atendimento ao público, Adicional de Risco.

Parágrafo único. O adicional de que trata o caput deste Art. será de 30% (trinta) por cento sobre o vencimento base.

SEÇÃO II

DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 30. Aos Agentes de Trânsito serão concedidas as seguintes gratificações:
I - Por Condução de Viaturas;
II - Por Titularidade.

Art. 31. A Gratificação por Condução de Viaturas, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base, será concedida aos Agentes de Trânsito que participarem do curso de qualificação profissional realizado pela Secretaria Municipal de Trânsito e estiverem no desempenho de suas funções em campo, conduzindo viaturas.

Art. 32. A Gratificação por Titularidade será concedida ao Agente de Trânsito, desde que tenha cumprido o estágio probatório e esteja em efetivo exercício de suas funções, que possuam cursos de nível superior, reconhecidos pelo MEC e em áreas afins do cargo, nos percentuais de:

I - 20% (vinte por cento), para título de doutor;
II- 15% (quinze por cento), para título de mestre;
II - 10% (dez por cento), para especialização;
IV – 5% (cinco por cento), para graduação.

§1º Os percentuais de Gratificação por Titularidades constantes nos incisos I, II, III e IV deste artigo não são cumulativos.

§2º A Gratificação por Titularidade a ser percebida pelo servidor será, mediante opção firmada por requerimento.

§3º Os cursos considerados de áreas afins ao cargo que irá gerar o direito definido neste artigo, serão definidos por Decreto do Poder Executivo.

Capítulo IX

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 33. A avaliação de desempenho é o instrumento de aferição dos resultados alcançados pelo servidor no exercício das suas funções, anualmente, em conformidade com o disposto em regulamento específico.

Parágrafo único. O regulamento a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar:

I - Divulgação prévia dos objetos e fatores de avaliação;

II - Conhecimento formal do resultado da sua avaliação;

III - Pontuação ou desempenho mínimo necessário à progressão;

IV - Utilização de critérios e fatores de avaliação objetivos.

Capítulo X

DA REMUNERAÇÃO

Art. 34. O sistema de remuneração dos servidores abrangidos por este PCCR terá a seguinte composição:

I – Vencimento base;

II - Adicional e gratificações;

III – Outros direitos estabelecidos na Lei.

Art. 35. O vencimento base corresponde ao nível e referência em que se encontra o servidor, constante no Anexo I desta Lei, excluídas quaisquer outras vantagens.

Art. 36. A base salarial, com os respectivos níveis de vencimentos do cargo, é estruturada na forma do Anexo I desta Lei e compõe de cargo, carreira, níveis e referências.

Capítulo XI

DO CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 37. Os cargos de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em Lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

Art. 38. As funções gratificadas da Secretaria de Trânsito, nas funções de Direção, Chefia e Assessoramento voltadas a função de Trânsito, instituídas por leis próprias, são privativos de servidores públicos efetivos no cargo de Agente de Trânsito do Município na forma decrescente, cuja designação compete ao Chefe do Poder Executivo.

Art. 39. A chefia da Divisão Operacional de Trânsito será exercida por um Agente de Trânsito.

Capítulo XII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 40. A Secretaria Municipal de Administração Providenciará o enquadramento dos servidores efetivos ocupantes dos cargos de denominação idêntica ou correlata em conformidade com o Anexo I desta Lei, observada sua atual posição na tabela de vencimento.

Capítulo XIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 41. Os certificados que tenham sido utilizados para ingresso no cargo, Progressão Vertical, Gratificação por Titularidade ou Gratificação por Condução de Viaturas não poderão ser utilizados para auferir qualquer outro benefício, devendo beneficiar uma única vez o servidor durante a sua vida funcional.

Art. 42. Os adicionais e gratificações previstos deverão compor a remuneração do Agente de Trânsito a partir da homologação e publicação desta Lei.

Art. 43. As despesas decorrentes da implantação do PCCR de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias do órgão.

Art. 44. Fica estabelecido o mês de maio como data-base da categoria – LEI.988/2015.

Art. 45. Fica revoga à Lei N°.1.422, de 23 de maio de 2022, que dispõe sobre a extinção e o aproveitamento dos cargos de agentes de trânsito e dá outras providências, voltando a vigorar a lei 29/1989.

Art. 46. Os casos Omissos neste Projeto de Lei, serão equiparados a Lei n° 05 de 03 de maio de 1991 em vigência no Município de Mangaratiba.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor no dia 1° de janeiro de XXXX.

Mangaratiba, XX de XXXXXXXXXX de XXXX.

Alan Campos da Costa
Prefeito

ANEXO I

VENCIMENTO BASE

Progressão por tempo de serviço e desempenho							
Progressão →+10% ↓+20%	0 à 05 anos	05 à 10 anos	10 à 15 anos	15 à 20 anos	20 à 25 anos	25 à 30 anos	30 à 35 anos
Grupo Funcional/ Classe	I	II	III	IV	V	VI	VII
Classe I	**2.200,08**	**2.420,88**	**2.662,96**	**2.929,26**	**3.222,19**	**3.544,41**	**3.898,85**
Classe II	**2.640,09**	**2.905,05**	**3.195,55**	**3.515,11**	**3.866,62**	**4.253,29**	**4.678,62**
Classe III	**3.168,11**	**3.486,06**	**3.834,66**	**4.218,13**	**4.636,94**	**5.103,95**	**5.614,34**
Classe IV	**3.801,73**	**4.183,28**	**4.601,59**	**5.061,76**	**5.567,93**	**6.124,74**	**6.737,21**
Classe V	**4.562,07**	**5.019,93**	**5.521,91**	**6.074,11**	**6.681,51**	**7.349,68**	**8.084,65**

ANEXO II

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA CARREIRA DOS AGENTES DE TRÂNSITO

GRUPO DE FISCALIZAÇÃO DE TRÂNSITO

CARGO AGENTE DE TRÂNSITO

FUNÇÃO

EDUCAÇÃO, ORGANIZAÇÃO, MANUTENÇÃO/OPERAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E SEGURANÇA NO TRÂNSITO

NÍVEIS - I a V

REFERÊNCIA - A - H

QUALIFICAÇÃO PARA INGRESSO - NÍVEL MÉDIO COMPLETO

QUANTITATIVO DE CARGOS

XX

JUSTIFICATIVA

Trata-se da proposta da instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos Agentes de Trânsito de Mangaratiba, em observância à minuta do Projeto de Lei Complementar.

Tal proposta se faz necessária pelo embasamento na Lei Orgânica do Município, em seu artigo 33, §1.°.

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO Nº 007/2023
ACERCA DA PROPOSTA DA INSTITUIÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS AGENTES DE TRÂNSITO DE MANGARATIBA

Estudo de impacto orçamentário e financeiro acerca da proposta da instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) dos Agentes de Trânsito de Mangaratiba, em observância à minuta de Projeto de Lei Complementar constante no processo que capeia o presente estudo.

Conforme proposta, aos servidores ocupantes do cargo de Agentes de Trânsito está assegurada a concessão de Adicional de Risco, bem como Gratificações por Condução de Viaturas e por Titularidade, e além de outras disposições, direitos como mudança de referência e classe. A estrutura remuneratória do cargo dar-se-á conforme especificada na tabela 1, constante no Anexo da minuta.

O estudo foi realizado pela Secretaria Municipal de Finanças, com base na minuta do Projeto de Lei, bem como nas informações encaminhadas pela Secretaria Municipal de Administração, constantes no Processo Administrativo nº 13621/2022.

Tabela 1 –Tabela constando a estrutura remuneratória do cargo de Agente de Trânsito:

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA / PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL		0 A 05 ANOS	05 A 10 ANOS	10 A 15 ANOS	15 A 20 ANOS	20 A 25 ANOS	25 A 30 ANOS	30 A 35 ANOS	35 A 40 ANOS
		REFERÊNCIA							
		A	B	C	D	E	F	G	H
CLASSE I	0%	2.200,08	2.420,09	2.662,10	2.928,31	3.221,14	3.543,25	3.897,58	4.287,33
CLASSE II	20%	2.640,10	2.904,11	3.194,52	3.513,97	3.865,36	4.251,90	4.677,09	5.144,80
CLASSE III	20%	3.168,12	3.484,93	3.833,42	4.216,76	4.638,44	5.102,28	5.612,51	6.173,76
CLASSE IV	20%	3.801,74	4.181,91	4.600,10	5.060,11	5.566,12	6.122,74	6.735,01	7.408,51
CLASSE V	20%	4.562,09	5.018,29	5.520,12	6.072,14	6.679,35	7.347,28	8.082,01	8.890,21
PERCENTUAL APLICADO		0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%

Tabela 2 – Simulação dos valores mensais propostos, elaborada pela Secretaria Municipal de Administração com referência à Folha de Pagamento de Outubro de 2023, conforme minuta do Projeto de Lei:

CARGO: AGENTE DE TRÂNSITO	QUANT.	FOLHA DE OUTUBRO DE 2023	COM O PCCR DOS AGENTES DE TRÂNSITO DE MANGARATIBA - RJ	COM O PCCR DOS AGENTES DE TRÂNSITO DE MANGARATIBA - RJ + 7% EM DEZEMBRO	COM O PCCR DOS AGENTES DE TRÂNSITO DE MANGARATIBA - RJ + 7% EM DEZEMBRO DE 2023 + IPCA 2023 *(4,75%) EM MARÇO DE 2024
VENCIMENTO	3	4.907,26	8.450,19	9.041,70	9.471,18
TRIENIO	3	989,12	1.703,29	1.822,52	1.909,09
PERICULOSIDADE / ADICIONAL DE RISCO	3	1.472,18	2.535,06	2.712,51	2.841,36
ADICIONAL NOTURNO	2	188,92	325,37	348,14	364,68
HORAS EXTRAS 50%	1	805,10	1.386,05	1.483,07	1.553,52
HORAS EXTRAS 100%	1	1.073,46	1.848,06	1.977,43	2.071,36
FGAE	1	330,00	330,00	330,00	330,00
FGEEE	1	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.500,00
FGESP	1	550,00	550,00	550,00	550,00
ABONO ESPECIAL	3	4.200,00	4.200,00	4.200,00	4.200,00
VALE REFEIÇAO PLANTAO	3	576,00	576,00	576,00	576,00
JETON JARI	2	3.520,04	3.520,04	3.520,04	3.520,04
TOTAL DE PROVENTOS	**3**	**21.112,08**	**27.924,05**	**29.061,41**	**29.887,21**
PREVI	3	825,49	1.421,49	1.520,99	1.593,24
PREVI PATRONAL	3	825,49	1.421,49	1.520,99	1.593,24

OBSERVAÇÕES:

- O índice de 7% em dezembro de 2023 e IPCA de 2023 em março de 2024 estão previstos na Lei nº 1.469, de 12 de dezembro de 2022 que dispôs sobre a data-base das remunerações dos servidores públicos municipais da administração direta e indireta do Poder Executivo.
- O índice de 4,75% (quatro vírgula setenta e cinco por cento) utilizado como IPCA de 2023 baseia-se na meta de inflação fixada pelo Conselho Monetário Nacional, conforme Resolução nº 4.831, de 25 de junho de 2020, em 3,25% (três vírgula vinte e cinco por cento), com margem de tolerância de 1,5 p.p. (um vírgula cinco pontos percentuais) para menos e para mais.
- O adicional de risco no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base está previsto no art. 29 parágrafo único da minuta do projeto de lei.
- O adicional de risco no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base é equivalente ao adicional de periculosidade.

CONCLUSÃO DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO-FINANCEIRO

Ao fim do estudo, conclui-se que, os **valores mensais previstos** no presente estudo de impacto orçamentário-financeiro chegam a atingir o valor de **R$ 9.542,88 (nove mil e quinhentos e quarenta e dois reais e oitenta e oito centavos)**, referente à estimativa de março/2024 em comparação à folha de junho/2023, e somados aos encargos e direitos trabalhistas assegurados pela Constituição Federal, **perfazem os valores anuais descritos na tabela a seguir**:

DESCRIÇÃO	2023		2024(*)		2025	2026
	JUL A NOV/23	DEZ/2023	JAN A FEV/24	MAR A DEZ/24 (**)	VALOR ANUAL (**)	VALOR ANUAL (**)
IMPACTO NA FOLHA DE PAGAMENTO	6.811,97	7.949,33	15.898,66	96.526,43	114.076,69	114.076,69
ESTIMATIVA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	596,00	695,50	1.391,00	8.445,25	9.980,75	9.980,75
TOTAL	**7.407,97**	**8.644,83**	**17.289,66**	**104.971,68**	**124.057,44**	**124.057,44**

(*) O índice de 7% em dezembro de 2023 e IPCA de 2023 em março de 2024 estão previstos na Lei nº 1.469, de 12 de dezembro de 2022 que dispôs sobre a data-base das remunerações dos servidores públicos municipais da administração direta e indireta do Poder Executivo.

(**) Incluído no montante, o cômputo do Décimo Terceiro Salário referente ao exercício

BASE DE CÁLCULO

Gasto com pessoal – Relatório de Gestão Fiscal – Artigo 54 e 55

Exercício	Valor (RCL)	Gasto	Percentual
2020 – 3º QUADRIMESTRE	306.058.145,20	235.127.796,45	76,82
2021 – 3º QUADRIMESTRE	401.802.110,50	217.414.399,66	54,11
2022 – 3º QUADRIMESTRE	472.547.382,04	214.339.406,33	45,36
2023 – 2º QUADRIMESTRE	511.918.266,73	272.805.042,49	53,29

ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO

EXERCÍCIO DE 2023

SUPERAVIT FINANCEIRO	0,00	(A)
RCL PREVISTA PARA O EXERCÍCIO	511.918.266,73	(B)
CUSTO ANUAL DA NOVA DESPESA EM 2023 – PREVISÃO (*)	16.052,80	(C)
ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO	0,00%	(C / B)
ESTIMATIVA DO IMPACTO FINANCEIRO	0,00%	(C / B)

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA PREVISTA 2023:	511.918.266,73	(A)
DESPESA COM PESSOAL - 2º QUADRIMESTRE/2023	272.805.042,49	(B)
SOMATÓRIO IMPACTOS APROVADOS NO EXERCÍCIO DE 2023	37.128,00	(C)
CUSTO ANUAL DA NOVA DESPESA EM 2023 - PREVISÃO (*)	16.052,80	(D)
PREVISÃO DO CUSTO TOTAL ANUAL	272.858.223,29	(E = B + C + D)
% DE GASTO DE PESSOAL	53,30%	(E / A)

(*) VALORES CALCULADOS COM BASE NO PERÍODO DE NOVEMBRO A DEZEMBRO DE 2023

EXERCÍCIO DE 2024

SUPERAVIT FINANCEIRO	0,00	(A)
RCL PREVISTA PARA O EXERCICIO *(*)*	536.234.384,40	(B)
CUSTO ANUAL DA NOVA DESPESA EM 2024 – PREVISÃO	122.261,34	(C)
ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO	0,02%	(C / B)
ESTIMATIVA DO IMPACTO FINANCEIRO	0,02%	(C / B)

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA PREVISTA 2024:	*(*)*	536.234.384,40	(A)
DESPESA COM PESSOAL - 2º QUADRIMESTRE/2023	*(**)*	285.763.282,01	(B)
SOMATÓRIO IMPACTOS APROVADOS NO EXERCÍCIO DE 2023		120.666,00	(C)
CUSTO ANUAL DA NOVA DESPESA EM 2024 - PREVISÃO		122.261,34	(D)
PREVISÃO DO CUSTO TOTAL ANUAL		286.006.209,35	(E = B + C + D)
% DE GASTO DE PESSOAL		53,34%	(E / A)

(*) FOI UTILIZADO UM PERCENTUAL DE 4,75% PARA A CORREÇÃO DA RECEITA, BASEADO NO TETO DA META DA INFLAÇÃO QUE SERVIRÁ COMO ÍNDICE DO IPCA DO ANO DE 2023 (RESOLUÇÃO Nº 4831/2020)

(**) FOI APLICADO O PERCENTUAL DE 4,75% BASEADO NO TETO DA META DA INFLAÇÃO QUE SERVIRÁ COMO ÍNDICE DO IPCA DO ANO DE 2023 (RESOLUÇÃO Nº 4831/2020), COMO CÁLCULO MÉDIO DE REAJUSTE NA DESPESA DE PESSOAL.

EXERCÍCIO DE 2025

SUPERAVIT FINANCEIRO	0,00	(A)
RCL PREVISTA PARA O EXERCICIO *(*)*	561.705.517,66	(B)
CUSTO ANUAL DA NOVA DESPESA EM 2025 – PREVISÃO	124.057,44	(C)
ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO	0,02%	(C / B)
ESTIMATIVA DO IMPACTO FINANCEIRO	0,02%	(C / B)

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA PREVISTA 2025:	*(*)*	561.705.517,66	(A)
DESPESA COM PESSOAL - 2º QUADRIMESTRE/2023	*(**)*	299.337.037,90	(B)
SOMATÓRIO IMPACTOS APROVADOS NO EXERCÍCIO DE 2023		120.666,00	(C)
CUSTO ANUAL DA NOVA DESPESA EM 2025 - PREVISÃO		124.057,44	(D)
PREVISÃO DO CUSTO TOTAL ANUAL		299.581.761,34	(E = B + C + D)
% DE GASTO DE PESSOAL		53,33%	(E / A)

(*) FOI UTILIZADO UM PERCENTUAL DE 4,75% PARA A CORREÇÃO DA RECEITA, BASEADO NO TETO DA META DA INFLAÇÃO QUE SERVIRÁ COMO ÍNDICE DO IPCA DO ANO DE 2023 (RESOLUÇÃO Nº 4831/2020)

(**) FOI APLICADO O PERCENTUAL DE 4,75% BASEADO NO TETO DA META DA INFLAÇÃO QUE SERVIRÁ COMO ÍNDICE DO IPCA DO ANO DE 2023 (RESOLUÇÃO Nº 4831/2020), COMO CÁLCULO MÉDIO DE REAJUSTE NA DESPESA DE PESSOAL.

EXERCÍCIO DE 2026

SUPERAVIT FINANCEIRO	0,00	(A)
RCL PREVISTA PARA O EXERCICIO *(*)*	588.386.529,75	(B)
CUSTO ANUAL DA NOVA DESPESA EM 2026 – PREVISÃO	124.057,44	(C)
ESTIMATIVA DO IMPACTO ORÇAMENTÁRIO	0,02%	(C / B)
ESTIMATIVA DO IMPACTO FINANCEIRO	0,02%	(C / B)

RECEITA CORRENTE LÍQUIDA PREVISTA 2026:	*(*)*	588.386.529,75	(A)
DESPESA COM PESSOAL - 2º QUADRIMESTRE/2023	*(**)*	313.555.547,20	(B)
SOMATÓRIO IMPACTOS APROVADOS NO EXERCÍCIO DE 2023		120.666,00	(C)
CUSTO ANUAL DA NOVA DESPESA EM 2026 - PREVISÃO		124.057,44	(D)
PREVISÃO DO CUSTO TOTAL ANUAL		313.800.270,64	(E = B + C + D)
% DE GASTO DE PESSOAL		53,33%	(E / A)

(*) FOI UTILIZADO UM PERCENTUAL DE 4,75% PARA A CORREÇÃO DA RECEITA, BASEADO NO TETO DA META DA INFLAÇÃO QUE SERVIRÁ COMO ÍNDICE DO IPCA DO ANO DE 2023 (RESOLUÇÃO Nº 4831/2020)

(**) FOI APLICADO O PERCENTUAL DE 4,75% BASEADO NO TETO DA META DA INFLAÇÃO QUE SERVIRÁ COMO ÍNDICE DO IPCA DO ANO DE 2023 (RESOLUÇÃO Nº 4831/2020), COMO CÁLCULO MÉDIO DE REAJUSTE NA DESPESA DE PESSOAL.

PARECER CONCLUSIVO

No presente estudo, houve uma projeção pré-fixada de reajuste na receita e na despesa com pessoal de 4,75% ao ano, baseado no teto da meta da inflação fixada pelo Banco Central do Brasil, conforme Resolução nº 4831/2020, que servirá como índice do IPCA do ano de 2023.

Com base no estudo acima, demonstra-se que o percentual da Despesa com Pessoal **não atinge 54%**, **mostrando-se, assim, abaixo do limite máximo** que dispõe a Lei de Responsabilidade Fiscal – Lei Complementar nº 101/2000, conforme os artigos 20 e 22.

> *"Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais:*
> *III - na esfera municipal:*
> *b) 54% (cinqüenta e quatro por cento) para o Executivo."*
>
> *"Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos Arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre.*

Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso:

I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição."

Destaque-se que este impacto retrata o panorama da Despesa com Pessoal nesta presente data, podendo, assim, sofrer alterações a qualquer momento, haja vista a variabilidade do índice da inflação, a concessão da recomposição da data-base estabelecida pela Lei nº 1469/2022, fixada em 7% para o mês de dezembro/2023, bem como a recomposição relativa ao percentual do índice do IPCA de 2023 para o mês de março/2024, além da eventual variação da arrecadação municipal e outras situações não previstas.

Importante salientar também, que poderá ser necessária a revalidação do presente estudo, em decorrência da eventual aprovação de propostas de estudos de impacto elaborados anteriormente, mas que ainda estejam em tramitação até que possam ser submetidos ao Chefe do Executivo para decisão da sua efetiva implementação, acarretando em um aumento da despesa que não entrou no cômputo do estudo atual.

Mangaratiba/RJ, 14 de novembro de 2023.

Marcos Antonio Sousa de Oliveira
Secretário Municipal de Finanças

Rogério Castro Costa
Contador
CRC: 057096/03