

ORDEM DO DIA

35ª Sessão Ordinária de 08/11/2022

PROCESSO DO PROJETO DE LEI nº 111/2022, DE 17/10/2022

“Dispõe sobre a Política Municipal de Pessoa Idosa, conforme a Lei Federal nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, alterada pela Lei Federal nº 14.423, de 22 de julho de 2022 e revoga as Leis Municipais nºs 2.159, de 23 de novembro de 1999 e 3.786, de 24 de junho de 2019.”

AUTORIA: PODER EXECUTIVO

ÚNICA DISCUSSÃO e VOTAÇÃO

Quórum Maioria Simples

PROCESSO DO PROJETO DE LEI nº 106/2022, DE 30/09/2022

“Altera e atualiza os Anexos I, II, III e IV da Lei Municipal nº 4.043, de 27 de outubro de 2021, que instituiu o Plano Plurianual - PPP para o período de 2022 e 2025.

AUTORIA: PODER EXECUTIVO

SEGUNDA DISCUSSÃO e VOTAÇÃO

Quórum Maioria Absoluta

PROCESSO DO PROJETO DE LEI nº 107/2022, DE 30/09/2022

“Altera e atualiza os anexos da Lei nº 4.120, de 15 de junho de 2022, que instituiu a Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2023.

AUTORIA: PODER EXECUTIVO

SEGUNDA DISCUSSÃO e VOTAÇÃO

Quórum Maioria Absoluta

PROCESSO DO PROJETO DE LEI 108/2022, DE 30/09/2022

“Estima a Receita e Fixa a Despesa do Município de Santana de Parnaíba para o exercício de 2023 e dá outras providências.”

AUTORIA: PODER EXECUTIVO

SEGUNDA DISCUSSÃO e VOTAÇÃO

Quórum Maioria Absoluta



PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA
Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI Nº 111 /2022

Dispõe sobre a Política Municipal da Pessoa Idosa, conforme a Lei Federal nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, alterada pela Lei Federal nº 14.423, de 22 de julho de 2022 e revoga as Leis Municipais nºs 2.159, de 23 de novembro de 1999 e 3.786, de 24 de junho de 2019.

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA, Prefeito do Município de Santana de Parnaíba, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DA FINALIDADE**

Art. 1º Fica instituído no Município de Santana de Parnaíba, a Política Municipal da Pessoa Idosa, consubstanciado pelas normas e princípios definidos na presente Lei, para sua adequada aplicação.

Art. 2º Considera-se Pessoa Idosa, para efeitos de lei, a pessoa maior de 60 (sessenta) anos de idade.

Art. 3º A Política Municipal da Pessoa Idosa, tem por objetivo assegurar os direitos sociais da população idosa, criando condições para sua autonomia, integração e participação.

**CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS**

Art. 4º A política da pessoa Idosa reger-se-á pelos seguintes princípios:

- I - assegurar à pessoa idosa todos os direitos de cidadania;
- II - garantir sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade, bem como o direito à vida;
- III - o processo de envelhecimento diz respeito à sociedade em geral, devendo ser objeto do conhecimento e informação para todos;
- IV - a pessoa idosa não deve sofrer discriminação de qualquer natureza.

**CAPÍTULO III
DAS DIRETRIZES**

Art. 5º Constituem diretrizes da Política Municipal da Pessoa Idosa:

- I - resgatar a identidade, o espaço e a ação da pessoa idosa na sociedade;

COPIA DO SISTEMA DE REGISTRO DE LEIS 17-07-2022 15:40 0006307 122

THAIZA CALVITTI
Cleff

II - priorizar o atendimento à pessoa idosa através de sua família, em detrimento do atendimento asilar, com exceção das pessoas idosas que não possuam condições de prover sua própria sobrevivência ou de tê-la provida pela família;

III - apoiar e desenvolver estudos e pesquisas sobre questões relativas ao envelhecimento;

IV - viabilização de formas alternativas de participação, ocupação e convívio da pessoa idosa, que proporcionem sua integração às demais políticas;

V - participação da pessoa idosa, através de suas organizações representativas, na formulação, implementação e avaliação das políticas, planos, programas e projetos a serem desenvolvidos;

VI - descentralização político administrativa;

VII - capacitação e reciclagem dos recursos humanos nas áreas de geriatria e gerontologia e na prestação de serviços;

VIII - implementação de sistema de informação que permita a divulgação da política, dos serviços oferecidos, dos planos, programas e projetos em cada nível do governo;

IX - priorização do atendimento à pessoa idosa em órgãos públicos e privados prestadores de serviços, quando desabrigados e sem família.

CAPÍTULO IV DAS AÇÕES GOVERNAMENTAIS

Art. 6º Na implementação da Política Municipal da pessoa Idosa, são competências de órgãos e entidades públicas:

I - Assistência Social:

a) promover a capacitação de recursos humanos para o atendimento à pessoa idosa;

b) prestar serviços e desenvolver ações voltadas para o atendimento das necessidades básicas da pessoa idosa;

c) estimular a criação de alternativas de atendimento à pessoa idosa, como Centros de Convivência, Centros de Cuidados Diurnos, Casa - Lares, Oficinas, atendimentos domiciliares e outros;

d) facilitar o processo de orientação e encaminhamento para obter aposentadoria e benefício de prestação continuada junto aos órgãos competentes;

e) promover seminários, cursos, palestras, encontros e fóruns permanentes de debates, procurando informar a população sobre o envelhecimento;

f) desenvolver programas que preparem as famílias e a sociedade a assumir as pessoas idosas.

II - Na área da Saúde:

a) garantir a assistência integral à pessoa idosa, nos diversos níveis de atendimento do Sistema Único de Saúde;

b) prevenir, promover, proteger e recuperar a saúde da pessoa idosa, mediante programas e medidas profiláticas;





**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

c) incentivar a formação de equipes multiprofissionais e interdisciplinares para garantir um atendimento aprimorado;

d) assegurar o fornecimento gratuito de medicamentos e de tudo o que for necessário à recuperação da saúde.

III - Na área da Educação:

a) adequar currículos, metodologia e materiais didáticos aos programas educacionais destinados às pessoas idosas;

b) inserir nos currículos conteúdos voltados para o processo de envelhecimento, de forma a eliminar preconceitos e produzir conhecimento sobre o assunto;

c) incentivar o acesso aos cursos de alfabetização para adultos;

d) desenvolver programas que adotem modalidades de ensino à distância adequados às condições da pessoa idosa.

IV - Na área do Trabalho:

a) garantir mecanismos que impeçam a discriminação da pessoa idosa, quanto à sua participação no mercado de trabalho, no setor público ou privado;

b) oferecer cursos de capacitação e reciclagem profissional;

c) priorizar o atendimento à pessoa idosa nos benefícios previdenciários.

V - Na área de Habitação e Urbanismo:

a) incluir nos programas formas de melhoria das condições de habitabilidade e adaptação de moradia, considerando seu estado físico e sua independência de locomoção;

b) diminuir barreiras arquitetônicas e urbanas;

c) elaborar critérios que garantam o acesso da pessoa idosa à habitação popular.

VI - Na área da Justiça:

a) promover e defender os direitos da pessoa idosa;

b) zelar pela aplicação das normas sobre a pessoa idosa, determinando ações para evitar abusos e lesões aos seus direitos.

VII - Na área da Cultura, Esporte e Lazer:

a) garantir a pessoa idosa a participação no processo de produção, reelaboração e fruição dos bens culturais;

b) propiciar à pessoa idosa o acesso aos locais e eventos culturais, mediando preços reduzidos, em âmbito municipal;

c) incentivar a pessoa idosa a desenvolver atividades culturais;

d) incentivar e criar programas de lazer, esportes e atividades físicas que proporcionem a melhoria da qualidade de vida à pessoa idosa.

CAPÍTULO V DO CONSELHO

Seção I Da Natureza

Art. 7º O Conselho Municipal da Pessoa Idosa é órgão de caráter deliberativo e permanente, com representação paritária, incumbido de zelar pelo cumprimento das políticas voltadas à população idosa nos termos da Lei Federal nº 10.741 de 1º de outubro de 2003, alterada pela Lei Federal 14.423, de 22 de julho de 2022, garantindo seus direitos de cidadania.

Seção II Das Finalidades

Art. 8º É objetivo e competência do Conselho Municipal da Pessoa Idosa:

I - formular, coordenar, supervisionar e avaliar as políticas públicas que visem a defesa dos direitos da pessoa idosa, possibilitando sua plena inserção na vida sócio-econômica e cultural do município;

II - estimular estudos, debates, pesquisas e projetos que tenham como objetivo a participação da pessoa idosa nos diversos setores da sociedade;

III - propor medidas que visem garantir ou ampliar os direitos das pessoas idosas eliminando toda e qualquer disposição discriminatória;

IV - incrementar a organização e mobilização da comunidade das pessoas idosas;

V - examinar e dar encaminhamento a assuntos que envolvam problemas relacionados à pessoa idosa.

Seção III Da Composição

Art. 9º O Conselho Municipal da Pessoa Idosa (CMPI) será composto por 12 (doze) membros e respectivos suplentes, sendo 06 (seis) do Poder Público e 06 (seis) da Sociedade Civil, todos nomeados pelo Prefeito do Município, na seguinte conformidade:

I - REPRESENTANTES DO PODER PÚBLICO:

- a) 01 representante da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social;
- b) 01 representante da Secretaria Municipal de Saúde;
- c) 01 representante da Secretaria Municipal de Cultura e Turismo;
- d) 01 representante da Secretaria Municipal de Atividades Físicas, Esportes e Lazer;
- e) 01 representante da Secretaria Municipal de Emprego e Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação;
- f) 01 representante da Secretaria Municipal de Transporte e Trânsito.



II - REPRESENTANTES DA SOCIEDADE CIVIL:

a) 06 pessoas idosas, representantes da comunidade, moradoras de Santana de Parnaíba, eleitas, que contribuam de forma significativa em prol dos direitos da pessoa idosa.

§ 1º Os membros do conselho e respectivos suplentes, representantes da sociedade civil, exerçerão o mandato de dois anos, sendo permitida uma única recondução por igual período.

§ 2º O Conselho Municipal da Pessoa Idosa (CMPI) terá um Presidente que será eleito entre os seus membros para um mandato de dois anos, sendo permitida uma única recondução.

§ 4º Os Conselheiros representantes do Poder Público serão indicados pelo Prefeito do Município.

§ 5º Os representantes da sociedade civil deverão ser eleitos através do voto direto em Assembleia Geral ou Fórum Municipal destinado a este fim.

§ 6º As funções desempenhadas pelos membros do Conselho Municipal da Pessoa Idosa (CMPI) não serão remuneradas, sendo consideradas como prestação de serviços relevantes ao Município.

§ 7º O Regimento Interno especificará o funcionamento do CMPI, bem como os casos de impedimento, perda de mandato, dispensa ou vacância.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10. O Poder Executivo, através de ato próprio, tomará as providências necessárias para a instalação efetiva e a nomeação dos membros do Conselho Municipal da Pessoa Idosa (CMPI).

Art. 11. A Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social propiciará ao Conselho Municipal da Pessoa Idosa as condições necessárias ao seu funcionamento, especialmente quanto aos recursos humanos, financeiros e materiais.

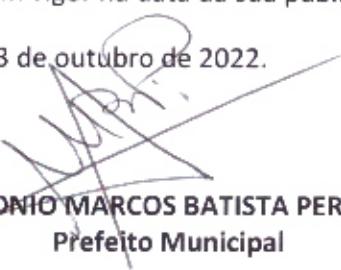
Art. 12. Revogam-se:

I - a Lei Municipal nº 2.159, de 23 de novembro de 1999; e

II - a Lei Municipal nº 3.786, de 24 de junho de 2019.

Art. 13. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Santana de Parnaíba, 13 de outubro de 2022.



ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal


**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

MENSAGEM Nº 068/2022

Santana de Parnaíba, 13 de outubro de 2022.

Exma. Senhora Presidente,

Permito-me remeter a Vossa Excelência para a apreciação dessa Egrégia Casa Legislativa, o Projeto de Lei que dispõe sobre a Política Municipal da Pessoa Idosa, conforme a Lei Federal nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, alterada pela Lei Federal nº 14.423, de 22 de julho de 2022 e revoga as Leis Municipais nºs 2.159, de 23 de novembro de 1999 e 3.786, de 24 de junho de 2019.

O projeto pretende modificar o termo “idoso” da lei municipal atual, pela expressão “pessoa idosa”, no mesmo sentido da alteração já realizada pela Lei Federal nº 14.423, de 22 de julho de 2022 no Estatuto da Pessoa Idosa (Lei Federal nº 10.741, de 1º de outubro de 2003).

A alteração no diploma legislativo federal originou-se de deliberação e solicitação do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa, para a reforma, em todos os textos oficiais do vocábulo “idoso”, em virtude do mesmo ser um termo masculino, que genericamente é empregado para designar tanto os homens como as mulheres com mais de 60 anos de idade. Embora essas mulheres sejam a maioria das pessoas idosas no país, conforme comprovam os censos demográficos, elas eram chamadas nos textos oficiais, por um termo masculino, o que demonstra também uma discriminação de gênero.

Assim, a expressão “pessoa idosa” também relembra a necessidade de combate à discriminação de gênero e à desumanização do envelhecimento.

O projeto também modifica a composição do que se pretende renomear como Conselho Municipal da Pessoa Idosa, buscando aumentar o número de seus membros em duas pessoas, o que entendemos que melhorará a atuação desse órgão.

Estes são, em apertada síntese, os motivos que ensejam a apresentação do presente Projeto, os quais, espero, sejam suficientes para embasar a análise a ser procedida pela Colenda Edilidade, culminando com a integral aprovação da matéria.

Em razão do exposto, e ao ensejo, também solicito a Vossa Excelência, como Presidente dessa Colenda Casa, que o presente projeto seja apreciado pelos Nobres Vereadores em regime de urgência, conforme permite o artigo 43, § 1º, da nossa Carta Municipal.

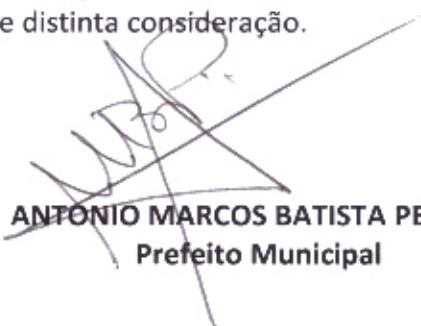




**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

Na certeza de poder contar com a costumeira atenção desse Douto Colegiado, subscrevo-me, reiterando, nesta oportunidade, a Vossa Excelência e Nobres Pares, meus protestos de elevada estima e distinta consideração.


ANTÔNIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

Excelentíssima Senhora
SABRINA COLELA PRIETO
DD. Presidente da Câmara Municipal de
SANTANA DE PARNAÍBA (SP).



**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI N° 106/2022

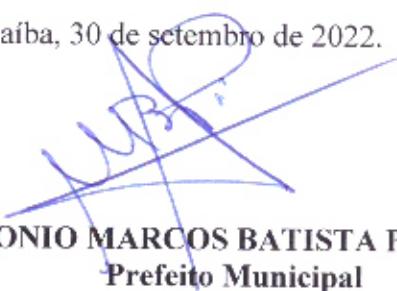
**Altera e atualiza os Anexos I, II, III e IV da
Lei Municipal n.º 4.043, de 27 de outubro
de 2021, que instituiu o Plano Plurianual -
PPA para o período de 2022 a 2025.**

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA, Prefeito do Município de Santana de Parnaíba, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

Art. 1º Os Anexos I, II, III e IV, da Lei Municipal n.º 4.043, de 27 de outubro de 2021 – PPA (Plano Plurianual), ficam alterados e atualizados, para sua compatibilização em relação à Lei Orçamentária Anual para o Exercício de 2023, bem como em relação à Lei 4.120, de 15 de junho de 2022 (Lei de Diretrizes Orçamentárias), conforme Anexos que integram a presente Lei.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Santana de Parnaíba, 30 de setembro de 2022.


ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

CÓPIA: SANTANA DE PARNAÍBA, 30-09-2022, 15157, 0000581-1/2

ROBERTA GUILHERME



**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

MENSAGEM N° 065/2022

Santana de Parnaíba, 30 de setembro de 2022.

Exma. Senhora Presidente,

Tenho a honra de submeter à elevada consideração, apreciação e deliberação dos Nobres Pares dessa Egrégia Câmara, o Projeto de Lei que altera e atualiza os Anexos I, II, III e IV da Lei Municipal nº 4.043, de 27 de outubro de 2021, que instituiu o Plano Plurianual – PPA, para o período de 2022 a 2025.

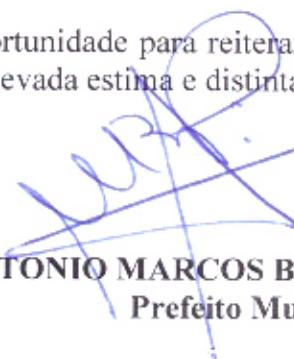
O presente projeto tem por finalidade adequar a Lei do PPA – Plano Plurianual, objetivando a sua compatibilidade ao que se encontra contemplado no projeto da LOA – Lei Orçamentária Anual para 2023, bem como quanto ao contido na Lei nº 4.120, de 15 de junho de 2022 (LDO – Lei de Diretrizes Orçamentárias).

Observamos que o projeto em questão está sendo elaborado de acordo com as exigências contidas na Lei de Responsabilidade Fiscal e legislação pertinente, atendendo, assim, aos princípios de equilíbrio orçamentário, sendo certo que o respeito a este princípio é fundamental para o mundo das finanças públicas.

Estas são, em apertada síntese, as premissas do presente projeto de lei, as quais se espera, sejam suficientes para embasar a análise a ser procedida pela Colenda Edilidade, culminando com a integral aprovação da matéria.

Assim, tratando-se de matéria de relevante importância e indispensável ao atendimento das reais necessidades da comunidade, contamos com a costumeira atenção desse Douto Colegiado.

Aproveito a oportunidade para reiterar a Vossa Excelência e aos seus Nobres Pares os meus protestos de elevada estima e distinta consideração.


ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

Excelentíssima Senhora
SABRINA PIETRO COLELA
DD. Presidente da Câmara Municipal de
SANTANA DE PARNAIBA (SP).



**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI N° 107 /2022

**Altera e atualiza os anexos da Lei nº 4.120,
de 15 de junho de 2022, que institui a Lei
de Diretrizes Orçamentárias para 2023.**

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA, Prefeito do Município de Santana de Parnaíba, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

Art. 1º Os Anexos V e VI, bem como as Tabelas de 1 a 10, da Lei Municipal nº Lei Municipal nº 4.120, de 15 de junho de 2022, (Lei de Diretrizes Orçamentárias de 2023), ficam alterados e atualizados, conforme Anexos que integram a presente Lei.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Santana de Parnaíba, 30 de setembro de 2022.

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

ROBERTA GUILHERME
Ceg

CÓPIAS SERTIFICADES 0000188 0000189 0000190 0000191 0000192 0000193 0000194


**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

MENSAGEM N° 066/2022

Santana de Parnaíba, 30 de setembro de 2022.

Exma. Senhora Presidente,

Tenho a honra de submeter, por intermédio de Vossa Excelência, à apreciação dessa Egrégia Câmara Municipal, o anexo Projeto de Lei que altera e atualiza os anexos à Lei nº 4.120, de 15 de junho de 2022 (Lei de Diretrizes Orçamentárias), para elaboração do orçamento-programa para o exercício financeiro de 2023, em cumprimento ao disposto no art. 165, § 2º da Constituição Federal e ao art. 4º da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000).

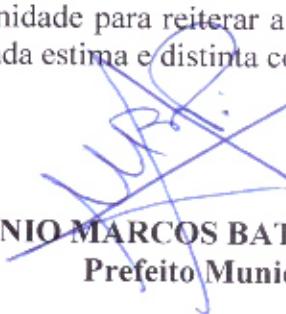
As propostas foram discutidas em audiência pública que finalizou o processo de sua elaboração.

Observe-se que a Lei de Diretrizes Orçamentárias para o próximo exercício está sendo atualizada em função dos programas de governo estabelecidos no Plano Plurianual para o período de 2022 a 2025 e as exigências contidas na Lei de Responsabilidade Fiscal, devendo destacar o anexo de metas fiscais para as receitas, despesas, resultado primário, montante da dívida pública, para os três exercícios seguintes, em atenção ao princípio do equilíbrio orçamentário, princípio fundamental das finanças públicas.

Essas são, em apertada síntese, as premissas do presente projeto de lei, as quais se espera, sejam suficientes para embasar a análise a ser procedida pela Colenda Edilidade, culminando com a integral aprovação da matéria.

Assim, tratando-se de matéria de relevante importância e indispensável ao atendimento das reais necessidades da comunidade, contamos com a costumeira atenção desse Douto Colegiado.

Aproveito a oportunidade para reiterar a Vossa Excelência e aos seus Nobres Pares os meus protestos de elevada estima e distinta consideração.


ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

Excellentíssima Senhora
SABRINA COLELA PRIETO
DD. Presidente da Câmara Municipal de
SANTANA DE PARNAIBA (SP).



PREFEITURA DE
SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI N° 108/2022

Estima a Receita e Fixa a Despesa do Município de Santana de Parnaíba para o exercício de 2023 e dá outras providências.

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA, Prefeito do Município de Santana de Parnaíba, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

TÍTULO I

DO ORÇAMENTO

Art. 1º O Orçamento Geral do Município de Santana de Parnaíba, para o exercício financeiro de 2023, estima a receita e fixa a despesa em **RS 1.826.476.000,00** (um bilhão oitocentos e vinte e seis milhões, quatrocentos e setenta e seis mil reais), discriminados pelos Anexos desta Lei.

TÍTULO II

DA ESTIMATIVA DA RECEITA

Art. 2º A receita será realizada mediante a arrecadação dos tributos, rendas e outras receitas correntes e de capital, na forma da legislação em vigor e das especificações constantes do anexo integrante desta Lei, relacionadas nos quadros da receita, com o seguinte desdobramento sintético:

RECEITAS CORRENTES.....	R\$	1.864.706.000,00
Impostos, Taxas e Contribuições de Melhoria	R\$	835.000.000,00
Contribuições.....	R\$	73.091.000,00
Receita Patrimonial.....	R\$	153.080.000,00
Transferências Correntes	R\$	784.740.000,00
Outras Receitas Correntes	R\$	18.795.000,00
RECEITAS CORRENTES INTRA-ORÇAMENTÁRIAS.....	R\$	57.190.000,00
Contribuições Intra-Orçamentárias.....	R\$	57.190.900,00
Dedução de Receita para Formação do FUNDEB	R\$ (-)	95.420.000,00
TOTAL GERAL.....	R\$	1.826.476.000,00

..... RS 1.826,47/6.000,00

ROBERTA GUILHERME


PREFEITURA DE
SANTANA DE Parnaíba
Estado de São Paulo

TÍTULO III

DA FIXAÇÃO DA DESPESA

Art. 3º A despesa será realizada segundo a discriminação dos quadros Programa de Trabalho e Natureza da Despesa, integrantes desta Lei, que apresentam o seguinte desdobramento:

I – POR FUNÇÕES DE GOVERNO

01 – Legislativa	R\$	28.088.900,00
SOMA – ORÇAMENTO CÂMARA MUNICIPAL.....	R\$	28.088.900,00
04 – Administração.....	R\$	193.834.200,00
06 – Segurança Pública.....	R\$	54.075.000,00
08 – Assistência Social	R\$	52.277.000,00
09 – Previdência Social	R\$	27.000.000,00
10 – Saúde	R\$	417.716.000,00
11 – Trabalho.....	R\$	9.360.000,00
12 – Educação.....	R\$	553.344.000,00
13 – Cultura	R\$	16.207.000,00
15 – Urbanismo	R\$	231.750.000,00
16 – Habitação	R\$	7.607.000,00
18 – Gestão Ambiental	R\$	10.217.000,00
26 – Transporte	R\$	18.637.000,00
27 – Desporto e Lazer.....	R\$	27.263.000,00
99 – Reserva de Contingência	R\$	9.200.000,00
99 – Reserva do RPPS – Regime Próprio de Previdência Social	R\$	169.899.900,00
SOMA – ORÇAMENTO EXECUTIVO MUNICIPAL.....	R\$	1.798.387.100,00
TOTAL GERAL	R\$	1.826.476.000,00

02 – POR SUBFUNÇÕES DE GOVERNO

031 – Ação Legislativa	R\$	28.088.900,00
SOMA – ORÇAMENTO CÂMARA MUNICIPAL.....	R\$	28.088.900,00
122 – Administração Geral	R\$	105.806.200,00
123 – Administração Financeira.....	R\$	71.479.000,00
131 – Comunicação Social	R\$	16.549.000,00
181 – Policiamento	R\$	53.596.000,00
182 – Defesa Civil	R\$	479.000,00
243 – Assistência a Criança e ao Adolescente	R\$	886.000,00
244 – Assistência Comunitária	R\$	51.391.000,00
272 – Previdência do Regime Estatutário.....	R\$	27.000.000,00
301 – Atenção Básica	R\$	106.886.000,00
302 – Assistência Hospitalar e Ambulatorial	R\$	260.940.000,00
303 – Suporte Profilático e Terapêutico	R\$	39.793.000,00
304 – Vigilância Sanitária	R\$	1.974.000,00

[Assinatura]



**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

305 – Vigilância Epidemiológica	R\$ 8.123.000,00
332 – Relação de Trabalho	R\$ 9.360.000,00
122 – Administração Geral - Educação	R\$ 10.219.000,00
361 – Ensino Fundamental	R\$ 366.929.000,00
362 – Ensino Médio	R\$ 30.111.000,00
363 – Ensino Profissional	R\$ 1.500.000,00
365 – Educação Infantil	R\$ 140.728.000,00
366 – Educação de Jovens e Adultos	R\$ 110.000,00
367 – Educação Especial	R\$ 3.747.000,00
392 – Difusão Cultural	R\$ 16.207.000,00
451 – Infraestrutura Urbana	R\$ 104.924.000,00
452 – Serviços Urbanos	R\$ 126.826.000,00
482 – Habitação Urbana	R\$ 7.607.000,00
541 – Preservação e Conservação Ambiental	R\$ 10.217.000,00
782 – Transporte Rodoviário	R\$ 18.637.000,00
812 – Desporto Comunitário	R\$ 27.263.000,00
997 – Reserva de Contingência – RPPS	R\$ 169.899.900,00
999 – Reserva de Contingência	R\$ 9.200.000,00

SOMA – ORÇAMENTO EXECUTIVO MUNICIPAL..... R\$ 1.798.387.100,00

TOTAL GERAL..... R\$ 1.826.476.000,00

03 - POR CATEGORIAS ECONÔMICAS

Despesas Correntes	R\$ 1.368.757.236,47
Despesas de Capital	R\$ 278.618.863,53
Reserva do RPPS – Regime Próprio de Previdência Social	R\$ 169.899.900,00
Reserva de Contingência	R\$ 9.200.000,00
TOTAL DA DESPESA	R\$ 1.826.476.000,00

3.1.71.70.00 – Rateio pela Participação em Consórcio Público	R\$ 194.130,18
3.1.90.01.00 – Aposentadorias, Reserva Remunerada e Reformas	R\$ 21.000.000,00
3.1.90.03.00 – Pensões do RPPS e do Militar	R\$ 6.185.000,00
3.1.90.04.00 – Contratação por Tempo Determinado	R\$ 70.000,00
3.1.90.07.00 – Contribuições a Entidades Fechadas de Previdência	R\$ 468.000,00
3.1.90.11.00 – Vencimentos e Vantagens Fixas – Pessoal Civil	R\$ 535.188.700,00
3.1.90.13.00 – Obrigações Patronais	R\$ 14.316.000,00
3.1.90.16.00 – Outras Despesas Variáveis – Pessoal Civil	R\$ 14.000,00
3.1.90.91.00 – Sentenças Judiciais	R\$ 100.000,00
3.1.90.94.00 – Indenizações e Restituições Trabalhistas	R\$ 6.220.000,00
3.1.90.96.00 – Ressarcimento de Despesas de Pessoal Requisitado	R\$ 1.030.000,00
3.1.91.13.00 – Obrigações Patronais – Intra OFSS	R\$ 59.395.000,00
3.1.91.91.00 – Sentenças Judiciais – Intra OFSS	R\$ 400.000,00
3.2.90.21.00 – Juros sobre a Dívida por Contrato	R\$ 1.000.000,00
3.3.50.39.00 – Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica	R\$ 8.600.000,00
3.3.50.85.00 – Contrato de Gestão	R\$ 56.500.000,00
3.3.71.70.00 – Rateio pela Participação em Consórcio Público	R\$ 627.909,17
3.3.90.08.00 – Outros Benefícios Assistenciais ao Servidor	R\$ 3.036.500,00
3.3.90.30.00 – Material de Consumo	R\$ 102.200.000,00
3.3.90.32.00 – Material, Bem ou Serviço para Distribuição Gratuita	R\$ 58.760.000,00
3.3.90.34.00 – Outras Despesas de Pessoal Decorrentes de Terceirização	R\$ 6.000.000,00

(Handwritten signature)



**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

3.3.90.35.00 – Serviços de Consultoria	R\$	140.000,00
3.3.90.36.00 – Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Física	R\$	19.106.000,00
3.3.90.39.00 – Outros Serviços de Terceiros – Pessoa Jurídica	R\$	400.670.797,12
3.3.90.40.00 – Serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação – PJ ... R\$	R\$	16.715.200,00
3.3.90.47.00 – Obrigações Tributárias e Contributivas	R\$	16.000.000,00
3.3.90.48.00 – Outros Auxílios Financeiros a Pessoa Física.....R\$	R\$	2.020.000,00
3.3.90.67.00 – Depósitos Compulsórios.....R\$	R\$	7.000.000,00
3.3.90.91.00 – Sentenças Judiciais	R\$	500.000,00
3.3.90.92.00 – Despesas de Exercícios Anteriores.....R\$	R\$	300.000,00
3.3.90.93.00 – Indenizações e Restituições	R\$	25.000.000,00
4.4.71.70.00 – Rateio pela Participação em Consórcio Público.....R\$	R\$	863,53
4.4.90.51.00 – Obras e Instalações	R\$	204.610.000,00
4.4.90.52.00 – Equipamentos e Material Permanente	R\$	50.988.000,00
4.4.90.61.00 – Aquisição de Imóveis	R\$	16.000.000,00
4.6.90.71.00 – Principal da Dívida Contratual Resgatada.....R\$	R\$	1.005.000,00
4.6.90.91.00 – Sentenças Judiciais	R\$	10.000,00
4.6.91.71.00 – Principal da Dívida Contratual Resgatada – Intra-Orçament...RS	RS	6.005.000,00
9.9.99.99.99 – Reserva do RPPS – Regime Próprio de Previdência SocialR\$	R\$	169.899.900,00
9.9.99.99.99 – Reserva de Contingência	R\$	9.200.000,00
TOTAL DA DESPESA	RS	1.826.476.000,00

04 - POR ORGÃO DE ADMINISTRAÇÃO

01 – PODER LEGISLATIVO	RS	28.088.900,00
010100 – Câmara Municipal - Corpo Legislativo	R\$	3.317.900,00
010200 – Câmara Municipal - Secretaria	R\$	24.771.000,00
02 – PODER EXECUTIVO	RS	1.586.701.100,00
020100 – Gabinete do Prefeito	R\$	4.843.000,00
020200 – Secretaria Municipal de Governo	R\$	4.390.100,00
020300 – Secretaria Municipal dos Negócios Jurídicos.....R\$	R\$	15.976.000,00
020400 – Secretaria Municipal de Administração.....R\$	R\$	34.611.000,00
020500 – Secretaria Municipal de Finanças.....R\$	R\$	71.479.000,00
020700 – Secretaria Municipal de Compras e Licitações	R\$	4.371.000,00
020800 – Secretaria Municipal de Comunicação Social	R\$	16.549.000,00
020900 – Secretaria Municipal de Tecnologia da Informação	R\$	14.310.000,00
021000 – Secretaria Municipal de Educação.....R\$	R\$	351.844.000,00
021100 – Secretaria Municipal de Atividade Física, Esportes e Lazer	R\$	26.963.000,00
021200 – Fundo de Apoio ao Esporte	R\$	300.000,00
021300 – Secretaria Municipal de Cultura e Turismo	R\$	15.807.000,00
021400 – Fundo de Apoio a Cultura e Turismo	R\$	400.000,00
021600 – Fundo Municipal de Saúde	R\$	413.221.000,00
021800 – Fundo Social de Solidariedade	R\$	1.500.000,00
021900 – Fundo Municipal de Assistência Social.....R\$	R\$	43.086.000,00
022000 – Conselho Tutelar.....R\$	R\$	616.000,00
022100 – Fundo Municipal Direitos da Criança e Adolescente	R\$	270.000,00
022200 – Secretaria Municipal de Obras.....R\$	R\$	105.924.000,00
022300 – Secretaria Municipal Serviços Municipais	R\$	111.419.000,00
022400 – Secretaria Municipal de Emprego e Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação.....R\$	R\$	10.820.000,00
022500 – Fundo de Apoio ao Emprego	R\$	40.000,00

[Handwritten signature]



**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

023000 – Secretaria Municipal de Transporte e Trânsito.....	R\$	18.637.000,00
023200 – FUNDEB	R\$	200.000.000,00
023400 – Secretaria Municipal de Habitação.....	R\$	7.607.000,00
023500 – Secretaria Municipal da Segurança Urbana.....	R\$	53.596.000,00
023900 – Fundo Municipal de Habitação de Interesse Social.....	R\$	2.980.000,00
024000 – Secretaria Municipal de Gestão, Assuntos Estratégicos e Desenvolvimento.....	R\$	2.707.000,00
024200 – Coordenadoria Municipal de Defesa Civil	R\$	479.000,00
024300 – Gabinete do Vice-Prefeito	R\$	440.000,00
024400 – Secretaria Municipal da Casa Civil	R\$	15.092.000,00
024500 – Secretaria Municipal de Meio Ambiente e Planejamento	R\$	14.712.000,00
024600 – Secretaria Municipal de Operações Urbanas.....	R\$	12.407.000,00
024700 – Secretaria Municipal da Mulher e da Família.....	R\$	6.805.000,00
024800 – Fundo Municipal de Saneamento Ambiental e Infraestrutura	R\$	2.500.000,00
03 – CAIXA DE PREVIDÊNCIA	R\$	202.486.000,00
030100 – Caixa de Previdência e Assistência dos Servidores Municipais de Santana de Parnaíba	R\$	202.486.000,00
99 – RESERVA DE CONTINGÊNCIA.....	R\$	9.200.000,00
999999 – Reserva de Contingência	R\$	9.200.000,00
TOTAL DA DESPESA	R\$	1.826.476.000,00

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 4º Fica o Poder Executivo, nos termos do § 8º, do art. 165, da Constituição Federal, autorizado a abrir créditos suplementares às dotações dos orçamentos contidos nesta Lei, até o limite de 10% (dez por cento) da despesa total fixada.

Art. 5º Os créditos adicionais serão abertos por decreto do Executivo.

Art. 6º Fica o Executivo autorizado a realizar, no curso da execução orçamentária, operações de crédito nas espécies, limites e condições estabelecidos em Resolução do Senado Federal e na legislação federal pertinente, especialmente na Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

Art. 7º O Chefe do Executivo poderá adotar parâmetros para utilização das dotações de forma a compatibilizar as despesas à efetiva arrecadação da receita, para garantir as metas de resultado primário, podendo ainda contingenciar o empenhamento das despesas, conforme previsto na Lei nº 4.120, de 15 de junho de 2022 (Lei de Diretrizes Orçamentárias).

Art. 8º Esta Lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2023.

Santana de Parnaíba, 30 de setembro de 2022.


ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

MENSAGEM N° 067/2022

Santana de Parnaíba, 30 de setembro de 2022.

Exma. Senhora Presidente,

Por intermédio de Vossa Excelência, encaminhamos, para alta apreciação dessa Egrégia Câmara, o incluso Projeto de Lei que Estima a Receita e Fixa a Despesa do Município de Santana de Parnaíba para o exercício de 2023 e dá outras providências.

Trata a presente propositura do Orçamento Anual para o exercício de 2023, orçamento elaborado pela administração, tendo por premissa maior a transparência de todos os atos administrativos.

Assim, buscou-se no processo de planejamento municipal dar ampla divulgação das propostas, por meio de pesquisa de opinião disponível no site da Prefeitura e por audiência pública realizada quando da elaboração das peças orçamentárias.

O projeto obedece, como é de rigor, a critérios estabelecidos na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei do Plano Plurianual, legislações estas que estão sendo adequadas para valores atualizados e também encaminhadas nesta data a esse Legislativo Municipal.

O orçamento está equilibrado, estima a Receita e fixa a Despesa no valor de R\$ 1.826.476.000,00 (um bilhão, oitocentos e vinte e seis milhões, quatrocentos e setenta e seis mil reais), sendo R\$ 1.586.701.100,00 (um bilhão, quinhentos e oitenta e seis milhões, setecentos e um mil e cem reais) destinado ao Poder Executivo, R\$ 28.088.900,00 (vinte e oito milhões, oitenta e oito mil e novecentos reais) ao Poder Legislativo, R\$ 202.486.000,00 (duzentos e dois milhões, quatrocentos e oitenta e seis mil reais), destinados a Administração Indireta, Caixa de Previdência e Assistência dos Servidores Municipais de Santana de Parnaíba e R\$ 9.200.000,00 (nove milhões e duzentos mil reais), como Reserva de Contingência.

O valor foi apurado através da receita efetivamente arrecadada no corrente exercício até o mês de julho, projetada para o final do exercício, contemplando a variação inflacionária.





**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

Por fim, para que esse projeto permita discussão democrática entre poderes Executivo e Legislativo municipais, é que submetemos a Vossa Excelência e a Vossos Ilustres Pares a proposta orçamentária para o exercício de 2023, lembrando que deverá ser remetido para a sanção até o encerramento da atual sessão legislativa.

Na oportunidade renovo a Vossa Excelência e também a seus Nobres Pares, os meus protestos de estima e consideração.

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

Excelentíssima Senhora
SABRINA COLELA PRIETO
DD. Presidente da Câmara Municipal de
SANTANA DE PARNAIBA (SP).

PROJETO DE RESOLUÇÃO N° 10/2022

"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba."

Autoria: A Mesa

A Mesa da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, usando de suas atribuições legais, e com base no que dispõe o art. 48 da Lei Orgânica do Município e, o art. 207, § 1º, VII, do Regimento Interno, submete à apreciação do Colendo Plenário o seguinte PROJETO DE RESOLUÇÃO:

CONSIDERANDO que a Resolução nº 16/2021, foi o marco inicial da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba e através de estudos e análises da Comissão de Gestão de Carreiras opinou por aprimorar suas diretrizes;

CONSIDERANDO também estudo da FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas empresa contratada para a implementação de projeto de reorganização administrativa da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, com a redefinição de cargos em comissão e funções de comando e/ou especiais, fazendo-se necessário a reformulação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos

SISTEMA DE GESTÃO DE PROJETOS

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV dos Servidores efetivos da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, fundamentado nos seguintes princípios:

- I – racionalização da estrutura de cargos;
- II – estruturação de carreira;
- III – legalidade e segurança jurídica;
- IV – reconhecimento e valorização do servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional;
- V – estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional.

Parágrafo único. O PCCV não se aplica aos ocupantes de cargo em comissão exteriores ao Quadro de servidores efetivos da Câmara Municipal.

Art. 2º Para os fins desta Resolução considera-se:

- I – Cargo: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, disciplinada pelo regime estatutário;



- II – Cargo amplo: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades genéricas, mas passível de operacionalização em atribuições especializadas, definidas segundo perfil;
- III – Cargo em Comissão: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provido por livre nomeação;
- IV – Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de progressão vertical e horizontal nos Níveis e Graus superiores, no cargo;
- V – Função gratificada: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provido por meio de designação de servidor titular de cargo efetivo;
- VI – Grupo Ocupacional: conjunto de cargos públicos com atribuições ocupacionais de complexidade semelhante, para fins de evolução funcional, definidos no ato normativo que regulamenta a Avaliação de Desempenho;
- VII – Massa Salarial: soma do vencimento-base mensal dos servidores que titularizam cargos do mesmo grupo ocupacional;
- VIII – Padrão: conjunto de algarismos que designa o vencimento-base dos servidores, formado por:
- a) Grupo: o conjunto de cargos públicos vinculado a uma mesma tabela de vencimento, representado por algarismos arábicos;
 - b) Nível: indicativo, representado por números romanos, de posição vertical na Carreira em que o servidor poderá estar enquadrado, segundo critérios de desempenho e capacitação;
 - c) Grau: indicativo, representado por letras, de cada posição horizontal na Carreira em que o servidor poderá estar enquadrado, segundo critérios de desempenho.
- IX – Perfil: unidade laborativa especializada, atrelada a cargo amplo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades específicas derivadas das atribuições genéricas do cargo amplo;
- X – Progressão Horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro imediatamente superior, mantido o Nível, na Tabela de Vencimento;
- XI – Progressão Vertical: passagem do servidor de um Nível para outro imediatamente superior, mantido o Grau, na Tabela de Vencimento;
- XII – Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo ou função gratificada, composto pelo vencimento-base, acrescida das demais vantagens pessoais;
- XIII – Servidor público: a pessoa legalmente investida em cargo público, provido mediante concurso público;
- XIV – Sobra: montante residual decorrente da não utilização plena da massa salarial, em um dado ano funcional, ocasionada pela não evolução plena do grupo ocupacional;
- XV – Vencimento-base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo, de acordo com o Nível e Grau.

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Da Composição dos Quadros de Cargos

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos abrange os cargos públicos que integram a estrutura organizacional da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba.



§1º. O quadro de cargos, com as respectivas denominações, quantitativos, jornadas de trabalho e grupos vencimentais constam no Anexo I.

§2º. A exigência de registro profissional será respeitado o disposto na Resolução nº 005/2022, especificada em edital de concurso, conforme as atribuições do cargo, a regulamentação profissional e a oferta de cursos regulamentados e reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§3º. Os concursos públicos para provimento de cargos abrangidos por esta Resolução são voltados a suprir as necessidades da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, podendo exigir conhecimentos, competências ou habilitações específicas, além dos requisitos mínimos definidos na Resolução nº 005/2022.

§4º. Para os fins dos parágrafos anteriores, edital poderá destinar vagas por conhecimentos, competências, habilitações ou títulos específicos, segundo exigência definida por perfil específico de cargo amplo.

§5º. A aprovação em vaga na forma dos parágrafos anteriores não gera direito do servidor de permanecer no órgão, lotação ou perfil específico.

Art. 4º. Os servidores regidos por esta Resolução estão atrelados à estrutura administrativa da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, sendo vedado o desempenho de funções no âmbito dos gabinetes parlamentares.

§1º. A proibição constante do *caput* não se aplica àqueles servidores efetivos que venham a ser nomeados em cargos em comissão afetos aos gabinetes parlamentares.

§2º. Os servidores efetivos que desempenharem funções nos gabinetes parlamentares estarão impossibilitados de progredir na carreira, enquanto estiverem desempenhando suas funções no âmbito de gabinete parlamentar.

Seção II

Do Ingresso e das Atribuições

Art. 5º. Os cargos previstos nesta Resolução são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos e seu ingresso se dá sempre no Nível e Grau iniciais do cargo.

Parágrafo único. Edital de concurso público poderá atribuir especificações à prova de ingresso, de acordo com a natureza e as atribuições do cargo.

Art. 6º. As atribuições dos cargos são as constantes da Resolução nº 005/2022, que correspondem à descrição sumária do conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao servidor público em razão do cargo em que esteja investido.

Seção III

Da Remuneração

Art. 7º. O servidor será remunerado de acordo com a Tabela de Vencimento, em conformidade com a Lei nº 4.128 de 06 de julho de 2022.

§1º. Figuram como vantagens remuneratórias devidas aos servidores, desde que atendidas



as condições estabelecidas pela legislação vigente, as seguintes:

- I – Décimo Terceiro salário;
- II – Adicional de Férias;
- III – Vantagem Pessoal Individual (VPI), nos termos da Lei nº 3.159/2011;
- IV – Adicional Noturno;
- V – Sexta Parte;
- VI – Licença maternidade;
- VII – Gratificação em decorrência de função gratificada;
- VIII – Gratificação decorrente de participação em Comissões Especiais, nos termos da legislação vigente.

§2º. Fica respeitado o direito adquirido do servidor em face de vantagens remuneratórias não previstas acima, mas previamente concedidas e adquiridas pelo servidor da Câmara Municipal, em consonância com a legislação de regência correspondente.

Art. 8º. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no inciso XI do Art. 37 da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos àquele limite quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

Seção IV

Da Jornada

Art. 9º. A jornada padrão de trabalho dos servidores é de 40 (quarenta) horas semanais, salvo as exceções indicadas no Anexo I.

Parágrafo único. A jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais para os servidores:

- I – nomeados para cargo em comissão;
- II – designados para função gratificada
- III - designados para comissão especial;

CAPÍTULO III

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

Disposições Gerais

Art. 10. A Evolução Funcional nos cargos ocorrerá mediante as seguintes formas:

- I – Progressão Vertical;
- II – Progressão Horizontal.

Art. 11. A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar, anualmente, recursos suficientes para viabilizar.



I – Progressão Vertical de até 33% (trinta e três) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo;

II – Progressão Horizontal de até 33% (trinta e três) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo.

§1º. Os percentuais previstos nos incisos I e II poderão variar conforme disponibilidade orçamentária, respeitados os limites ali previstos e as regras de arredondamento previstas na Norma da ABNT.

§2º. A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será realizada de acordo com a massa salarial de cada grupo ocupacional.

§3º. Eventuais sobras da Progressão Vertical poderão ser utilizadas na Progressão Horizontal do Grupo Ocupacional correspondente, desde que atenda o limite previsto no art. 11, inciso I e II.

§4º. Sobras apuradas após a aplicação do parágrafo anterior poderão ser utilizadas, proporcionalmente, na Evolução Funcional dos demais grupos ocupacionais.

§5º. O servidor habilitado para a evolução funcional poderá optar por não evoluir em sua carreira funcional, devendo encaminhar por escrito a sua negativa à Divisão de Recursos Humanos no prazo de 1 (um) dia útil após o recebimento da nota referente à sua avaliação de desempenho.

Art. 12. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 (doze) meses, tendo seus efeitos financeiros em março de cada exercício, beneficiando os servidores habilitados.

Art. 13. O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I – será contado em anos;

II – começará a ser contado a partir do mês em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;

III – considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 9 (nove) meses, ininterruptos ou não;

IV – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo único - Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função gratificada, exceto nos termos do §2º do artigo 4º.

Art. 14. Está habilitado à Progressão o servidor que, cumulativamente:

I – tiver adquirido estabilidade no cargo;

II – houver exercido por mais tempo durante o período avaliado as atribuições do cargo ou função, pelo interstício de 03 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;

III – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de qualquer pena disciplinar prevista no Estatuto do Servidores Públicos Municipais;

IV – houver obtido no mínimo 70 (setenta) pontos nas 3 (três) avaliações do período do interstício.

V – não possuir, durante o interstício, mais de 15 (quinze) ausências, limitadas a, no máximo, 05 (cinco) ausências por ano.

§1º. Para fins do inciso V deste artigo, são consideradas ausências:



I – atrasos ou saídas antecipadas, cujo somatório totalize uma jornada diária, desde que não sejam autorizadas pela chefia responsável;

II – falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

§2º A média a que se refere o inciso IV do *caput* deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 70 (setenta) pontos.

§3º O servidor que não for habilitado após o interstício de 3 (três) anos, o novo período de habilitação iniciará no mês posterior à 3ª (terceira) avaliação do período de interstício em que foi considerado inabilitado.

§4º O servidor que for habilitado após o interstício de 3 (três) anos mas não progredir por critério de classificação, deverá manter as condições para habilitação para poder fazer jus a progressão, prevalecendo a média das últimas 3 (três) avaliações.

Seção II

Da Progressão Vertical

Art. 15. A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro, imediatamente superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação.

Art. 16. A Qualificação exigida para a Progressão Vertical, conforme Anexo II, pode ser obtida mediante:

I – Graduação;

II – Titulação;

III – Capacitação.

§1º A Qualificação deve ser obrigatoriamente relacionada às atribuições do cargo, exceto nos casos de Graduação de Nível Fundamental e Nível Médio.

§2º A Graduação e a Titulação:

I – devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II – devem ter validade indeterminada para os fins desta Resolução;

III – não podem ser utilizadas mais de uma vez o mesmo curso para fins de Evolução Funcional;

IV – não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo;

V – O servidor que ingressar em área com formação específica, só poderá utilizar para evolução vertical a titulação ou capacitação.

§3º A Capacitação:

I – A capacitação poderá ser aprovada pela comissão de gestão de carreiras antes do inicio do curso, devendo encaminhar requerimento de aprovação à comissão, contendo no mínimo: nome do curso, a programação das matérias e a carga horária;

II – deve ser utilizada em no máximo 05 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão, válida até o ano de avaliação;



III – pode ser obtida mediante a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitadas a carga horária mínima de 04 (quatro) horas, por curso, independentemente do requisito de ingresso para o cargo;

IV – não pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos custeados ou ofertados pela Câmara Municipal;

V – não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

§4º. Para concorrer à progressão vertical, o servidor deverá encaminhar à Divisão de Recursos Humanos da Câmara o certificado de conclusão da qualificação no prazo de até 1 (um) dia útil após o recebimento da nota.

§5º. Em caso de cursos que não foram validados anteriormente pela Comissão, deverá o servidor encaminhar requerimento específico para a Comissão solicitando sua validação em até 5 (cinco) dias antes do período de avaliação.

§6º. O servidor que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira poderá optar em concorrer na Progressão Horizontal.

Art. 17. A progressão vertical para os cargos com requisito de ingresso de nível superior sem exigência de formação específica, se submetem, ademais da estrutura de qualificação constante do Anexo II, poderão utilizar qualificação de nível superior diversa aquela de ingresso no cargo, para fins de habilitação vertical, observados o disposto no art. 16.

Parágrafo único. A qualificação de nível superior sem exigência de formação específica, limitar-se-á uma única vez para a progressão vertical.

Seção III

Da Progressão Horizontal

Art. 18. A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro, imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO IV

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 19. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar a qualidade e eficiência do serviço público e gerir o processo de Evolução Funcional.

Parágrafo único. Compete à área responsável pelo Divisão de Recursos Humanos o gerenciamento do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 20. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I – Avaliação de Estágio Probatório, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal.

II – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.



Art. 21. São finalidades da Avaliação de Desempenho:

- I – o aprimoramento dos métodos de gestão;
- II – a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público;
- III – avaliar aptidão e capacidade do servidor para o exercício do cargo público;
- IV – promover a valorização do servidor, através da Evolução Funcional;
- V – a gestão do processo de Evolução Funcional.

Art. 22. A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

- I – assiduidade;
- II – pontualidade e
- III – avaliação funcional.

§1º. A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidos para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Câmara e da unidade em que estiver em exercício, tendo como pontuação máxima 100 (cem) pontos.

§2º. Os servidores serão classificados, por grupo ocupacional, em lista para seleção daqueles que irão progredir, considerando a média das pontuações obtidas nas Avaliações de Desempenho no decorrer do interstício.

§3º. Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

- I – estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
- II – tiver obtido a maior pontuação na Avaliação de Desempenho mais recente;
- III – contabilizar maior tempo de efetivo exercício no cargo;
- IV – tiver o menor número de ausências no interstício;
- V – tiver obtido titulação;
- VI – tiver obtido graduação;
- VII – tiver obtido maior número de horas na capacitação;
- VIII – tiver maior idade.

Art. 23. O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou designado para função gratificada será avaliado de acordo com as atribuições respectivas que estiverem exercendo ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 24 A Avaliação de Estágio Probatório será realizada mediante o preenchimento de formulário a cada 06 (seis) meses, durante o estágio probatório, para todos os servidores ingressantes na Câmara Municipal de Santana de Parnaíba.

Parágrafo único. Estágio Probatório é o período compreendido entre os três primeiros anos de efetivo exercício do servidor ingressante no serviço público em virtude de concurso público, e tem por finalidade a apuração da aptidão ou inaptidão para o desempenho do cargo para fins de aquisição de estabilidade.



Art. 25 A Avaliação de Estágio Probatório utilizará como ferramenta o formulário constante do Anexo III desta Resolução.

§1º. O formulário de Avaliação de Estágio Probatório deverá ser preenchido pela chefia imediata, e será disponibilizado pelo Divisão de Recursos Humanos:

I – ao término de cada período de 06 (seis) meses de efetivo exercício, quando se tratar das 05 (cinco) primeiras avaliações;

II – 60 (sessenta) dias antes do término do cumprimento do período de estágio probatório, quando se tratar da última avaliação.

§2º. O formulário de avaliação devidamente preenchido deverá ser encaminhado à Divisão de Recursos Humanos no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados do seu recebimento, para aferição da pontuação.

§3º. A Comissão de Estágio Probatório será composta por 03 (três) servidores efetivos.

§4º. Compete à Comissão de Estágio Probatório:

I – validar a avaliação promovida pelo servidor que desempenhe a função de chefia ou supervisão do servidor em processo de avaliação de estágio probatório;

II – avaliar o pedido de reconsideração do servidor em discordância com o resultado de sua avaliação;

III – acompanhar o processo de avaliação de estágio probatório.

§5º. São regras para o processo e julgamento do pedido de reconsideração referido no inciso II do §4º deste artigo:

I – o pedido de reconsideração somente contemplará o resultado da Avaliação de Estágio Probatório referente à última avaliação;

II – o pedido de reconsideração deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias, contados da ciência da Avaliação de Desempenho pelo servidor;

III – somente o servidor pode solicitar a reconsideração de sua Avaliação de Estágio Probatório;

IV – o pedido de reconsideração só será provido na hipótese de a Avaliação de Estágio Probatório:

a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;

b) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

§6º. O resultado da Avaliação de Estágio Probatório, após validação pela Comissão de Estágio Probatório, poderá ser impugnado pelo servidor, cabendo ao Presidente da Câmara deliberar pela aptidão ou inaptidão do servidor.

Art. 26 Após a aplicação da última Avaliação de Estágio Probatório, à Divisão de Recursos Humanos promoverá, com base no resultado das avaliações realizadas no período, a avaliação final do servidor, declarando-o apto ou inapto ao cargo público.

§1º. Será declarado apto ao cargo público, e obterá a estabilidade funcional, o servidor em estágio probatório que obtiver pontuação final igual ou superior a 70 (setenta) pontos, calculada a partir da média das 6 (seis) avaliações especiais de desempenho realizadas durante o período probatório.

Art. 27 A condição para a aquisição da estabilidade, é aferida mediante aprovação na avaliação de estágio probatório.



CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 28 A Avaliação Periódica de Desempenho será realizada anualmente para todos aqueles que adquiriram estabilidade no cargo, desde que cumprido o requisitos do art. 13, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Câmara e da unidade em que estiver em exercício, tendo pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

§1º O inicio da contagem da avaliação periodica de desempenho para fins de evolução funcional, se dará após o servidor adquirir estabilidade no cargo, com a devida aprovação no estágio probatório e para sua progressão, tiver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 03 (três) anos após adquirir a estabilidade, além do descrito no art. 14 desta Resolução.

§2º. O período avaliado compreenderá o período dos 12 (doze) meses anteriores.

§3º. Para fins da Avaliação Periódica de Desempenho, bem como para o cálculo de distribuição dos recursos disponíveis para a evolução funcional e a definição da média necessária para a evolução funcional, os cargos efetivos do quadro funcional da Câmara serão classificados em Grupos Ocupacionais definidos nos termos do Anexo IV desta Resolução.

Art. 29 A Avaliação Periódica de Desempenho utilizará como ferramenta formulários, classificados em Grupos Ocupacionais, constantes dos seguintes Anexos desta Resolução:

- I – Anexo V: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Operacional”;
- II – Anexo VI: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Administrativo”;
- III – Anexo VII: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Superior”;
- IV – Anexo VIII: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Gerencial e Assessoramento”;
- V – Anexo IX: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Superior com Formação Específica”.

Art. 30. Os formulários da Avaliação de Desempenho deverão ser preenchidos pela chefia imediata do servidor, conforme o seu Grupo Ocupacional:

- I – serão avaliados os servidores que tiverem adquirido estabilidade no cargo;
- II – a Avaliação de Desempenho será realizada pelo chefe imediato do avaliado, considerado assim aquele que por direito executa a coordenação e liderança sobre o avaliado;
- III – na impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho pelo chefe imediato, esta será realizada pelo superior hierárquico da chefia, competindo a este, promover o preenchimento, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, e o posterior encaminhamento à Divisão de Recursos Humanos;
- IV – a ausência do servidor não impedirá a realização de sua avaliação;
- V – o servidor deverá ser notificado sobre o resultado de sua Avaliação de Desempenho, assim como da data de sua realização.



§1º. Os formulários de avaliação serão disponibilizados pela Divisão de Recursos Humanos até o último dia útil do mês de novembro.

§2º. A avaliação do servidor deverá ser encaminhada devidamente preenchida à Divisão de Recursos Humanos no prazo de até 5 (cinco) dias úteis após o recebimento do formulário.

§3º - O período de avaliação de desempenho deverá ser comunicado aos servidores pela Comissão de Gestão de Carreiras no mês de outubro.

Art. 31. Constituem atribuições do avaliador:

- I – Solicitar informações sobre a assiduidade e a pontualidade dos servidores avaliados à Divisão de Recursos Humanos;
- II - Realizar a avaliação por meio do preenchimento do formulário adequado;
- III – Dar ciência do resultado da avaliação aos servidores avaliados, mantendo sigilo deste face a demais servidores;
- IV – encaminhar o formulário devidamente preenchido à Divisão de Recursos Humanos no prazo indicado.

Art. 32. Os itens da Avaliação de Desempenho devem ser pontuados conforme segue:

- I – Sempre: 05 (cinco) pontos;
- II – Às vezes: 03 (três) pontos;
- III – Raramente: 02 (dois) pontos;
- IV – Nunca: 00 (zero) ponto.

§1º Cabe à Diretoria Geral em conjunto com a Divisão de Recursos Humanos definir, com base nas demandas e deficiências identificadas, os itens de avaliação que deverão ter peso maior de maneira fundamentada, o peso de cada item dos formulários da Avaliação de Desempenho.

§2º. A descrição das competências definidas para cada um dos formulários da Avaliação de Desempenho poderá ser revista ou modificada a cada processo de evolução funcional pela Divisão de Recursos Humanos, tendo em vista o aperfeiçoamento do processo de avaliação dos servidores da Câmara.

Art. 33. A assiduidade e a pontualidade são elementos integrais da avaliação de desempenho e serão mensuradas e pontuadas negativamente na seguinte proporção:

- I – até 03 (três) ausências: perda de 03 (três) pontos;
- II – de 04 (quatro) a 05 (cinco) ausências: perda de 05 (cinco) pontos;
- III – de 06 (seis) a 10 (dez) ausências: perda de 10 (dez) pontos;
- IV – mais de 10 (dez) ausências: perda de 15 (quinze) pontos.

Parágrafo único. Para fins do caput deste artigo, são consideradas ausências:

- I – atrasos ou saídas antecipadas, cujo somatório totalize uma jornada diária, desde que não seja autorizadas pela chefia responsável;
- II – falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

Art. 34. O processamento e o julgamento dos recursos atenderão o seguinte:



I – o recurso somente contemplará o resultado da Avaliação de Desempenho referente à última avaliação;

II – o recurso deve ser protocolado em até 02 (dois) dias úteis, contados do recebimento da nota de Avaliação de Desempenho do servidor pela Divisão de Recursos Humanos;

III – somente o servidor pode recorrer da sua Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO VII

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS E AVALIAÇÃO

Art. 35. Fica criada a Comissão de Gestão de Carreiras e Avaliação, composta por 5 (cinco) servidores efetivos, a serem nomeados pelo Presidente da Câmara.

§1º. A Comissão de Gestão de Carreiras deliberará por maioria simples e seu presidente só vota em caso de empate.

§2º. A Comissão de Gestão de Carreiras e Avaliação pode deliberar sobre os assuntos de sua competência sempre que estiverem presentes ao menos 03 (três) de seus membros.

Art. 36. Compete à Comissão de Gestão de Carreiras e Avaliação:

I – julgar os recursos dos servidores relativos à Avaliação Periódica de Desempenho;

II – avaliar a pertinência dos cursos de qualificação que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III – avaliar os pedidos de reconsideração, referentes aos cursos de qualificação a serem utilizados pelo servidor na progressão vertical;

IV – validar os formulários de avaliação em conjunto com à Divisão de Recursos Humanos;

V – acompanhar os processos de Evolução Funcional e de Avaliação Periódica de Desempenho;

VI – receber e avaliar petições dos servidores, cujo conteúdo diga respeito ao processo de avaliação.

VII – utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor avaliado para tomada de decisões;

VIII – realizar diligências junto às unidades organizacionais à qual esteja vinculado o avaliado, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros ou omissões;

IX – convocar servidor para participar de reuniões desta Comissão para prestar informações, sem direito à voto.

Art. 37. A Comissão de Gestão de Carreiras e Avaliação reúne-se:

I – durante o período de avaliação de desempenho, para avaliação da pertinência dos cursos que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

II – após o término do processo de avaliação de desempenho, para julgar os recursos dos servidores relativos à avaliação;

III – extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente, Diretor-Geral ou Presidente da Câmara.

§1º. As convocações para as reuniões podem ser realizadas por meio eletrônico, constando a pauta, data e horário da reunião, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas;

§2º. Havendo necessidade, a Comissão de Gestão de Carreiras e Avaliação poderá requisitar membros auxiliares de outras unidades organizacionais, para participação opinativa.



CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I Das Tabelas Vencimentais

Art. 38. O servidor que atingir o nível e grau máximo da tabela vencimental correspondente ao seu cargo de origem, cessará a progressão, mantendo-se apenas a avaliação periódica de desempenho.

Seção II

Dos cargos na vacância

Art. 39. Os cargos na vacância encontram-se identificados no Anexo I, ao qual se aplicam as normas deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, inclusive quanto à Evolução Funcional.

Parágrafo Único. Os titulares de cargos efetivos com extinção na vacância são remunerados de acordo com a Tabela de Vencimento, em conformidade com a Lei nº 4.128 de 06 de julho de 2022.

Seção III

Das Disposições Transitórias

Art. 40. Constará do demonstrativo de salários o Nível e o Grau em que estiver enquadrado o servidor.

Art. 41. Nos processos de Evolução Funcional compreendidos entre os anos de 2021 a 2024, para servidores que ingressaram no quadro de cargos da Câmara até o ano de 2020:

- I - não serão exigidos o interstício mínimo no Grau ou Nível;
- II - para evolução, a pontuação mínima exigida será 70 (setenta) pontos nas avaliações realizadas.

§1º Os servidores que adquiriram estabilidade no ano de 2022 e 2023, farão jus à participação na Evolução Funcional, com os critérios estabelecidos nos incisos I e II deste artigo.

§2º A partir do ano de 2025 o processo de evolução funcional seguirá o rito previsto no art. 10 e seguintes.

Art. 42. É vedada a Evolução Funcional aos servidores da Câmara:

- I – cedidos a outros órgãos;
- II – investidos em mandato eletivo;
- III – que desempenhem funções nos gabinetes parlamentares.



Seção IV

Das Disposições Finais

Art. 43. As despesas decorrentes da presente Resolução correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 44. Fazem parte da presente Resolução os Anexos de I a IX.

Art. 45. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário e especificamente a Resolução nº 016/2021.

Plenário Antônio Branco, 03 de novembro de 2022.



SABRINA COLELA PRIETO
Presidente



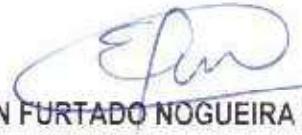
VICENTE AUGUSTO DA COSTA
Vice Presidente



EVANILSON MARTINS
1º Secretário



NELCI APARECIDA DE FREITAS SANTOS
2ª Secretaria



EMERSON FURTADO NOGUEIRA DE SOUZA
Tesoureiro



ANEXO I - QUADRO DE CARGOS

ENSINO MÉDIO COMPLETO				
Cargo	Requisitos de Ingresso	Vagas	Tabela	Jornada
Auxiliar de Serviços Gerais	Ensino Médio Completo	12	G1-I A	40h semanais
Copeira	Ensino Médio Completo	4	G1-I A	40h semanais
Guarda de Patrimônio	Ensino Médio Completo	8	G1-I A	12/36 horas
Recepção	Ensino Médio Completo	4	G1-I A	40h semanais
Agente Administrativo	Ensino Médio Completo	15	G2-I A	40h semanais
Telefonista	Ensino Médio Completo	3	G2-I A	30h semanais

ENSINO SUPERIOR COMPLETO				
Cargo	Requisitos de Ingresso	Vagas	Tabela	Jornada
Analista Legislativo	Ensino Superior Completo	7	G3-I A	40h semanais
Tesoureiro	Ensino Superior Completo	1	G4-I A	40h semanais
Contador	Ensino Superior Completo – Graduação em Ciências Contábeis com registro no CRC	1	G4-I A	40h semanais
Ouvidor	Ensino Superior Completo	1	G4-I A	40h semanais
Agente de Contratação Pública	Ensino Superior Completo	1	G4-I A	40h semanais
Procurador Jurídico	Ensino Superior Completo - Graduação em Direito com Registro na OAB	3	G4-I A	30h semanais

CARGOS NA VACÂNCIA				
Cargo	Requisitos de Ingresso	Vagas	Tabela	Jornada
Motorista	Ensino Fundamental Incompleto e CNH	1	G1-I A	40h semanais
Auxiliar de Serviços Reprográficos	Ensino Fundamental Completo	1	G1-I A	40h semanais
Oficial Administrativo	Ensino Fundamental Completo	2	G1-I A	40h semanais
Assistente Legislativo	Ensino Médio Completo	1	G3-I A	40h semanais



ANEXO II - EXIGÊNCIAS QUALIFICAÇÃO PARA A PROGRESSÃO VERTICAL

REQUISITO DE INGRESSO	NÍVEL	GRADUAÇÃO / TITULAÇÃO	CAPACITAÇÃO
Ensino Fundamental Incompleto	II	Nível Fundamental	60 horas
	III	Nível Fundamental ou Nível Médio	60 horas
	IV	Nível Fundamental ou Nível Médio	60 horas
Ensino Fundamental	II	Nível Médio	90 horas
	III	Nível Médio, Educação Profissional (Técnico) ou Nível Superior	90 horas
	IV	Nível Médio, Educação Profissional (Técnico) ou Nível Superior	90 horas
Ensino Médio	II	Educação Profissional (Técnico) ou Nível Superior	180 horas
	III	Educação Profissional (Técnico) ou Nível Superior	180 horas
	IV	Educação Profissional (Técnico) ou Nível Superior	180 horas
Ensino Superior	II	Pós-Graduação	360 horas
	III	Pós-Graduação	360 horas
	IV	Pós-Graduação	360 horas



ANEXO III
Avaliação de Estágio Probatório

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A – sempre

B – às vezes

C – raramente

D – nunca

COMPETÊNCIAS GERAIS

PRODUTIVIDADE

Executa suas tarefas com eficiência e efetividade, alcançando bons níveis de rendimento no trabalho, considerando a complexidade, o tempo de execução e as condições em que foram desenvolvidas. Contribui significativamente para o alcance dos objetivos da área de atuação.

Comentários do avaliador:

A	B	C	D
---	---	---	---

RESPONSABILIDADE

Demonstra empenho e confiabilidade na forma como assume e cumpre os seus compromissos. Demonstra comprometimento com as atividades, cumprindo prazos, normas, e rotinas do dia-a-dia com presteza e qualidade. Zela pelos materiais/equipamentos/ferramentas/mobiliários sob sua responsabilidade e pelo uso adequado dos mesmos.

A	B	C	D
---	---	---	---

Comentários do avaliador:

DISCIPLINA

Demonstra facilidade em aceitar e seguir instruções e recomendações de ordem superior. Segue com rigor normas e procedimentos estabelecidos na Câmara.

A	B	C	D
---	---	---	---

Comentários do avaliador:

CAPACIDADE DE INICIATIVA

Adota as providências necessárias para a realização de suas tarefas com autonomia e prontidão. Resolve problemas por si, com segurança e acerto, ou providencia o encaminhamento correto para solucioná-los. Propõe melhorias nos processos e rotinas de trabalho.

A	B	C	D
---	---	---	---

Comentários do avaliador:



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS				
	A	B	C	D
Comunicação: Está associada ao intercâmbio de informações de forma clara e objetiva, considerados os repertórios dos interlocutores e os meios selecionados.				
Entende e transmite orientações/instruções simples e estruturadas, para execução de tarefas específicas com segurança e qualidade.				
Anota com clareza, dados simples referentes às suas atividades.				
Comentários do avaliador:				
Colaboração: Está associada à capacidade de identificar necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas, contribuindo para a sua realização, relacionando-se harmoniosamente com os colegas.				
Procura sempre fazer sua parte e colaborar com colegas sobrecarregados, indo além das suas obrigações normais.				
Contribui para as boas relações entre os membros da equipe de trabalho, comprometendo-se com o alcance dos objetivos da área.				
Comentários do avaliador:				
Saber Ouvir: Está associada à capacidade de ouvir relatos, opiniões e sugestões percebendo a mensagem dos clientes (internos e externos) de forma produtiva.				
Está sempre preparado para receber críticas sobre sua atuação profissional, aceitando sugestões de melhoria e buscando ajustar sua conduta.				
Demonstra ser atencioso, compreensivo e cordial com os munícipes e colegas, tentando sempre atender às suas demandas ou solucionar seus problemas.				
Comentários do avaliador:				
Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação:				
Comentários do avaliado:				



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

Assinaturas:

Avaliador:

Avaliado:

PONTUAÇÃO

Competências gerais

Competências específicas:

Desconto assiduidade:

TOTAL:



ANEXO IV - GRUPOS OCUPACIONAIS E CARGOS

OPERACIONAL	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
	COPEIRA
	GUARDA DE PATRIMONIO
	MOTORISTA
ADMINISTRATIVO	AGENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE LEGISLATIVO
	AUXILIAR DE SERVIÇOS REPROGRÁFICOS
	OFICIAL ADMINISTRATIVO
	RECEPCIONISTA
	TELEFONISTA
SUPERIOR	ANALISTA LEGISLATIVO
	AGENTE DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA
	OUVIDOR
	TESOUREIRO
GERENCIAL E ASSESSORAMENTO	FG CONTROLADOR INTERNO
	FG COORDENADOR LEGISLATIVO
	FG COORDENADOR ACADÉMICO E PEDAGÓGICO DA ESCOLA DO PARLAMENTO
	FG CHEFE DA DIVISÃO DE ACESSO À INFORMAÇÃO
	FG CHEFE DA DIVISÃO DE ALMOXARIFADO
	FG CHEFE DA DIVISÃO DE COMPRAS E LICITAÇÕES
	FG CHEFE DA DIVISÃO DE GESTÃO DE CONTRATOS
	FG CHEFE DA DIVISÃO DE ORÇAMENTO E CONTABILIDADE
	FG CHEFE DA DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS
	FG CHEFE DA DIVISÃO DE TESOURARIA
	FG CHEFE DE SEÇÃO DE APOIO À ATIVIDADE LEGISLATIVA
	FG PROCURADOR GERAL
SUPERIOR COM FORMAÇÃO ESPECÍFICA	CONTADOR
	PROCURADOR JURÍDICO



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Estado de São Paulo



ANEXO V

Avaliação Periódica de Desempenho

Grupo Ocupacional: OPERACIONAL

Nome do servidor:			
Número do registro:		Cargo:	
Unidade onde atua:			
Nome do avaliador:		Período da avaliação:	

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A – sempre

B – às vezes

C – raramente

D – nunca

COMPETÊNCIAS GERAIS				
PROFISSIONALISMO	A	B	C	D
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.				
Comentários do avaliador:				
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	A	B	C	D
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.				
Comentários do avaliador:				
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	A	B	C	D
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.				
Comentários do avaliador:				
COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL	A	B	C	D
Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.				
Comentários do avaliador:				



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS				
	A	B	C	D
Comunicação: Está associada ao intercâmbio de informações de forma clara e objetiva, considerados os repertórios dos interlocutores e os meios selecionados.				
Entende e transmite orientações/instruções simples e estruturadas, para execução de tarefas específicas com segurança e qualidade.				
Anota com clareza, dados simples referentes às suas atividades.				
Comentários do avaliador:				
Responsabilidade: Está associada ao comprometimento com o trabalho, por meio do cumprimento de normas e procedimentos institucionais, dos prazos estabelecidos, bem como com o zelo com materiais/equipamentos.				
Demonstra comprometimento com as atividades, cumprindo prazos, normas, e rotinas do dia-a-dia com presteza e qualidade.				
Zela pelos equipamentos/ferramentas/mobiliários sob sua responsabilidade e pelo uso adequado dos mesmos				
Comentários do avaliador:				
Colaboração: Está associada à capacidade de identificar necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas, contribuindo para a sua realização, relacionando-se harmoniosamente com os colegas.				
Procura sempre fazer sua parte e colaborar com colegas sobrecarregados, indo além das suas obrigações normais.				
Contribui para as boas relações entre os membros da equipe de trabalho, comprometendo-se com o alcance dos objetivos da área.				
Comentários do avaliador:				
Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação:				
Comentários do avaliado:				



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

Assinaturas:

Avaliador:

Avaliado:

PONTUAÇÃO

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto assiduidade:

TOTAL:



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Estado de São Paulo



ANEXO VI

Avaliação Periódica de Desempenho

Grupo Ocupacional: ADMINISTRATIVO

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A – sempre

B – às vezes

C – raramente

D – nunca

COMPETÊNCIAS GERAIS		A	B	C	D
PROFISSIONALISMO	Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumple com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.				
Comentários do avaliador:					
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.				
Comentários do avaliador:					
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.				
Comentários do avaliador:					
COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL	Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.				
Comentários do avaliador:					



COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS				
	A	B	C	D
Organização: Está associada à capacidade de estruturar o trabalho, estabelecendo e desenvolvendo a ordem lógica das tarefas.				
Executa tarefas específicas com presteza e qualidade, seguindo orientações recebidas e facilitando os processos de trabalho da unidade.				
Organiza seu trabalho administrando prazos, rotinas, solicitações e prioridades, mesmo com demanda excessiva.				
Comentários do avaliador: 				
Comunicação: Está associada à capacidade de receber e transmitir informações escritas ou verbais, de forma clara e objetiva, e de tornar comum uma ideia ou fato.				
Expõe de forma oral ou escrita, com clareza e organização, temas e assuntos de sua área de atuação.				
Registros com clareza e com ortografia correta dados específicos da área, em documentos padronizados ou não.				
Comentários do avaliador: 				
Flexibilidade: Está associada à capacidade de assumir novos desafios e responsabilidades e adaptar-se a mudanças.				
Empreende esforços efetivos para o aperfeiçoamento e a ampliação de suas habilidades no trabalho, buscando assumir novos desafios.				
É receptivo a mudança, agindo positivamente diante das mesmas, adaptando-se com facilidade a novos métodos e processos de trabalho.				
Comentários do avaliador: 				
Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação: 				
Comentários do avaliado: 				



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

PONTUAÇÃO

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto assiduidade:

TOTAL:

TOTAL:



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Estado de São Paulo



ANEXO VII

Avaliação Periódica de Desempenho

Grupo Ocupacional: SUPERIOR

Nome do servidor	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A – sempre

B – às vezes

C – raramente

D – nunca

COMPETÊNCIAS GERAIS

PROFISSIONALISMO

Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.

Comentários do avaliador:

A	B	C	D

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente respeitando quaisquer diferenças individuais.

Comentários do avaliador:

A	B	C	D

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.

Comentários do avaliador:

A	B	C	D

COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL

Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.

Comentários do avaliador:

A	B	C	D



COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS				
	A	B	C	D
Difusão do Conhecimento: Está associada à agregação, valorização e difusão do conhecimento para o desenvolvimento Institucional.				
Busca e compartilha continuamente novos conhecimentos, difundindo-os aos colegas com vistas ao aperfeiçoamento das atividades.				
Pesquisa inovações técnicas disponibilizando as informações para consulta				
Comentários do avaliador: 				
Orientação para Qualidade e Resultados: Está associado à manutenção e a melhoria contínua dos produtos e serviços.				
Atua no processo de atualização e/ou implementação de metodologias, técnicas e processos, fundamentado nos princípios da qualidade, de forma a atender às necessidades/expectativas da área.				
Estabelece parâmetros e práticas de apuração de resultados, visando a melhor forma de avaliar as atividades planejadas, acompanhando-as e remanejando-as, quando necessário.				
Comentários do avaliador: 				
Planejamento e Desenvolvimento de Ações: Está associada a capacidade de planejar, dimensionar e mobilizar recursos, acompanhar e implementar o desenvolvimento de ações específicas.				
Planejar ações e dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação.				
Colabora com conhecimento técnico de sua especialidade na análise de contexto e na elaboração e/ou desenvolvimento de projetos de sua área de atuação.				
Comentários do avaliador: 				
Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação: 				
Comentários do avaliado: 				



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

A circular blue badge with white text. The top half contains "NBR ISO" and the bottom half contains "9001:2015 Certificação".

PONTUAÇÃO

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto assiduidade:

TOTAL:



ANEXO VIII

Avaliação Periódica de Desempenho

Grupo Ocupacional: GERENCIAL E ASSESSORAMENTO

Nome do servidor:			
Número do registro:	Cargo:		
Unidade onde atua:			
Nome do avaliador:	Período da avaliação:		

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A – sempre

B – às vezes

C – raramente

D – nunca

COMPETÊNCIAS GERAIS

PROFISSIONALISMO	A	B	C	D
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.				

Comentários do avaliador:

(Four empty lines for comments)

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	A	B	C	D
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona; internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.				

Comentários do avaliador:

(Four empty lines for comments)

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA

ÉTICA E TRANSPARÊNCIA	A	B	C	D
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.				

Comentários do avaliador:

(Four empty lines for comments)

COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL

COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL	A	B	C	D
Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.				

Comentários do avaliador:

(Four empty lines for comments)



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo





CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

Assinaturas:

Avaliador:

Avaliado:

PONTUAÇÃO

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto assiduidade:

TOTAL:



ANEXO IX

Avaliação Periódica de Desempenho

Grupo Ocupacional: SUPERIOR COM FORMAÇÃO ESPECÍFICA

Nome do servidor:			
Número do registro:	Cargo:		
Unidade onde atua:			
Nome do avaliador:	Período da avaliação:		

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A – sempre

B – às vezes

C – raramente

D – nunca

COMPETÊNCIAS GERAIS								
PROFISSIONALISMO	A	B	C	D				
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.								
Comentários do avaliador:								
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL								
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente respeitando quaisquer diferenças individuais.								
Comentários do avaliador:								
ÉTICA E TRANSPARÊNCIA								
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.								
Comentários do avaliador:								
COMPROMISSO SOCIOAMBIENTAL								
Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.								
Comentários do avaliador:								



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS				
Liderança: Capacidade de mobilizar e catalisar esforços grupais, criando um clima motivador e estimulando o desempenho	A	B	C	D
Apoia e motiva a equipe na busca do autodesenvolvimento e no aperfeiçoamento das atividades da sua área, tomando decisões e administrando conflitos, com vistas ao alcance dos objetivos e metas estabelecidas.				
Intervém na equipe que supervisiona, realizando diagnósticos para antecipação de medidas e solução de problemas.				
Comentários do avaliador:				
Planejamento: Capacidade de analisar e prever cenários, situações e resultados	A	B	C	D
Planeja e gerencia ações, dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação.				
Facilita o desenvolvimento e a implementação de projetos, bem como o alinhamento de ações, buscando o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e o alcance dos objetivos e metas estabelecidas				
Comentários do avaliador:				
Comunicação e Difusão de Conhecimento: Capacidade de difundir e agregar valor e conhecimento	A	B	C	D
Estabelece com a equipe comunicação franca e aberta, monitorando e corrigindo possíveis distorções, buscando torná-la ferramenta eficaz para o alcance dos objetivos da área.				
Busca e compartilha continuamente novos conhecimentos, difundindo-os a equipe como estímulo ao desenvolvimento profissional. Pesquisa e propõe inovações técnicas com vistas à melhoria contínua dos processos da área.				
Comentários do avaliador:				
Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação:				
Comentários do avaliador:				



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE Parnaíba

Estado de São Paulo

Assinaturas:

Avaliador:

Avaliado:

PONTUAÇÃO

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto assiduidade:

TOTAL:



DECLARAÇÃO

DECLARO, que em relação ao Projeto de Resolução 10/2022 não houve impacto financeiro, pois não ocorreram alterações de valores.

Santana de Parnaíba, em 04 de novembro de 2022.



EVA TEREZINHA MARTINS
Chefe de Divisão de Orçamento e Contabilidade



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Estado de São Paulo



MENSAGEM AO PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 10 /2022

Senhores (as) Vereadores (as).

Temos a honra de submeter à apreciação do Colendo Plenário o incluso Projeto de Resolução que “Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos e o Sistema de Avaliação de Desempenho da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba”, cujo objetivo é dispor sobre os métodos necessários à avaliação dos servidores efetivos sua progressão funcional sempre de acordo com os ditames constitucionais, utilizando avaliações de desempenho, critérios de meritocracia, incentivos à formação/capacitação e respeito aos limites orçamentários.

Tendo em vista que a Resolução nº 016/2021 dispunha do mesmo tema e sofreu alterações significativas, se faz necessário dar uma nova redação para a matéria, fundamentado nas análises e estudos da Comissão de Gestão de Carreiras

A nova redação se faz necessário também, devido a aprovação da nova Estrutura Administrativa da Câmara realizada a partir do estudo da FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Económicas, empresa contratada para a implementação de projeto de reorganização administrativa da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, com a redefinição de cargos em comissão e funções de comando e/ou especiais, fazendo-se necessário a reformulação do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

À elevada consideração plenária.

Plenário Antônio Branco, 03 de novembro de 2022

SABRINA COLELA PRIETO
Presidente

VICENTE AUGUSTO DA COSTA
Vice Presidente

EVANILSON MARTINS
1º Secretário

NELCI APARECIDA DE FREITAS SANTOS
2ª Secretaria

EMERSON FURTADO NOGUEIRA DE SOUZA
Tesoureiro


**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI N° 117 /2022

Altera dispositivos das Leis Municipais nºs 3.998, de 16 de junho de 2021 e 4.043, de 27 de outubro de 2021 e autoriza o Poder Executivo a proceder a abertura de crédito especial.

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA, Prefeito do Município de Santana de Parnaíba, Estado de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba decreta e ele sanciona a seguinte Lei:

Art. 1º Ficam alterados os anexos V e VI da Lei de Diretrizes Orçamentárias para o exercício de 2022, Lei Municipal nº 3.998, de 2021, e os anexos II e III relativos às metas e programas governamentais do PPA - Plano Plurianual para os exercícios 2022 a 2025, Lei Municipal nº 4.043, de 2021, para criação de rubrica orçamentária visando o pagamento de RPV – Requisitórios de Pequeno Valor – Caixa de Previdência.

Art. 2º O Poder Executivo Municipal fica autorizado a abrir no orçamento-programa do exercício de 2022, nos termos do inciso II do art. 41 da Lei Federal nº 4.320, de 1964, crédito especial no valor de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) para criação da seguinte dotação orçamentária:

03 – CAIXA DE PREVIDÊNCIA

0301 – CAIXA DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE SANTANA DE PARNAÍBA

0301-3.1.90.91-0412201120004- Sentenças Judiciais

Sentenças Judiciais -

Caixa de Previdência R\$ 80.000,00

Art. 3º O valor do crédito especial referido no art. 1º, desta Lei, será coberto com recursos previstos no art. 43, § 1º, inciso III, da Lei Federal nº 4.320 de 1964, resultante de anulação parcial a seguir exposta:

03 – CAIXA DE PREVIDÊNCIA

0301 – CAIXA DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE SANTANA DE PARNAÍBA

0301-4.4.90.52-0412200531059- Equipamentos e Material Permanente

Equipamentos e Material Permanente -

Caixa de Previdência R\$ 80.000,00

Art. 4º O Demonstrativo de impacto orçamentário e financeiro de que trata o art. 16 da Lei Complementar Federal nº 101 de 2000 segue demonstrado no Anexo Único que fica fazendo parte integrante desta Lei.

ROBERTA GUILHERME





**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**

Estado de São Paulo

Art. 5º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Santana de Parnaíba, 27 de outubro de 2022.


ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal


**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

ANEXO ÚNICO DA LEI Nº _____/2022.

DECLARAÇÃO

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA, Prefeito Municipal de Santana de Parnaíba, no uso de suas atribuições legais, DECLARA, para fins de cumprimento do inciso II, do artigo 16, da Lei Complementar Federal nº 101, de 2000, que o remanejamento da despesa que se pretende fazer com esta Lei Municipal está adequado com o Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Orçamento Anual, possuindo ainda disponibilidade financeira para seu cumprimento, conforme quadro infra. Por ser expressão da verdade, firma a presente declaração:

DESPESA	EXERCÍCIO		
	2022	2023	2024
Equipamentos e Material Permanente	80.000,00	-	-
TOTAL	80.000,00	-	-

Santana de Parnaíba, 27 de outubro de 2022.


ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

ANEXO V - PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO - LDO

DESCRÍÇÃO DOS PROGRAMAS GOVERNAMENTAIS/METAS/CUSTOS

INICIAL () **ALTERAÇÃO () INCLUSÃO (X)** **EXCLUSÃO ()**

MUNICÍPIO DE SANTANA DE Parnaíba

EXERCÍCIO 2022

PROGRAMA RPV - REQUISITÓRIO DE PEQUENO VALOR

CÓDIGO DO PROGRAMA: 0112

UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA: CAIXA DE PREV. E ASSIST. DOS SERV. MUNIC. STNA DE PARNAIBA

CÓDIGO DA UNIDADE RESPONSÁVEL: 03.01.00

OBJETIVO:
POSSIBILITAR AO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA ARCAR COM OS GASTOS ORIUNDOS DE DECISÃO JUDICIAL

JUSTIFICATIVA:
PROCESSOS QUE ESTAVAM EM TRAMITAÇÃO NA JUSTIÇA E QUE FORAM SENTENCIADOS PARA PAGAMENTO

METAS			
INDICADORES	UNIDADE DE MEDIDA	ÍNDICE RECENTE	ÍNDICE FUTURO
PRECATÓRIOS	PROCESSO	0,00	0,00

CUSTO TOTAL ESTIMADO PARA O PROGRAMA: R\$ 80.000,00

~~RCM~~

**ANEXO VI - PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO - LDO
UNIDADES EXECUTORAS E AÇÕES VOLTADAS
AO DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA GOVERNAMENTAL**

INICIAL () MUNICÍPIO DE SANTANA DE PARNAIBA	ALTERAÇÃO ()	INCLUSÃO (X)	EXCLUSÃO ()
EXERCÍCIO:	2022		
UNIDADE EXECUTORA:	CAIXA DE PREV. E ASSIST. DOS SERV. MUNIC. STNA DE PARNAIBA		
CÓDIGO DA UNIDADE:	03.01.00		
FUNÇÃO:	ADMINISTRAÇÃO		
CÓDIGO DA FUNÇÃO:	04		
SUBFUNÇÃO:	ADMINISTRAÇÃO GERAL		
CÓDIGO DA SUBFUNÇÃO:	04.122		
PROGRAMA:	RPV - REQUISITÓRIO DE PEQUENO VALOR		
CÓDIGO DO PROGRAMA:	0112		

TIPOS DE AÇÕES GOVERNAMENTAIS

OPERAÇÕES ESPECIAIS:	SENTENÇAS JUDICIAIS - CAIXA DE PREVIDÊNCIA
CÓDIGO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS:	0004
META FÍSICA	PRECATÓRIOS
UNIDADE DE MEDIDA:	PROCESSO
QUANTIDADE TOTAL:	80.000,00
CUSTO FINANCEIRO PARA O EXERCÍCIO: R\$	80.000,00



A handwritten signature consisting of stylized initials and a surname, followed by the handwritten code "DCM" below it.

ANEXO II - PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO - PPA

DESCRÍÇÃO DOS PROGRAMAS GOVERNAMENTAIS/METAS/CUSTOS

INICIAL (X) ALTERAÇÃO () INCLUSÃO (X) EXCLUSÃO ()
MUNICÍPIO DE SANTANA DE PARNAIBA

PROGRAMA: RPV - REQUISITÓRIO DE PEQUENO VALOR

CÓDIGO DO PROGRAMA: 0112

UNIDADE RESPONSÁVEL PELO PROGRAMA CAIXA DE PREV. E ASSIST. DOS SERV. MUNIC. STNA DE PARNAIBA

CÓDIGO DA UNIDADE RESPONSÁVEL: 03.01.00

OBJETIVO:

POSSIBILITAR AO INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA ARCAR COM OS GASTOS ORIUNDOS DE DECISÃO JUDICIAL

JUSTIFICATIVA:

PROCESSOS QUE ESTAVAM EM TRAMITAÇÃO NA JUSTIÇA E QUE FORAM SENTENCIADOS PARA PAGAMENTO

METAS				
INDICADORES	UNIDADE DE MEDIDA	ÍNDICE RECENTE	ÍNDICE FUTURO	
PRECATÓRIOS	PROCESSO	80.000,00	80.000,00	

PREVISÃO DA EVOLUÇÃO DOS INDICADORES POR EXERCÍCIO				
INDICADORES	2022	2023	2024	2025
PRECATÓRIOS	80.000,00	0,00	0,00	0,00

CUSTO TOTAL ESTIMADO PARA O PROGRAMA: R\$ 80.000,00


FCM

ANEXO III - PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO - PPA
UNIDADES EXECUTORAS E AÇÕES VOLTADAS
AO DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA GOVERNAMENTAL

INICIAL (X) **ALTERAÇÃO ()** **INCLUSÃO (X)** **EXCLUSÃO ()**
MUNICÍPIO DE SANTANA DE PARNAIBA

UNIDADE EXECUTORA: CAIXA DE PREV. E ASSIST. DOS SERV. MUNIC. STNA DE PARNAIBA
CÓDIGO DA UNIDADE: 03.01.00

FUNÇÃO: ADMINISTRAÇÃO
CÓDIGO DA FUNÇÃO: 4

SUBFUNÇÃO: ADMINISTRAÇÃO GERAL
CÓDIGO DA SUBFUNÇÃO: 122

PROGRAMA: RPV - REQUISÓRIO DE PEQUENO VALOR
CÓDIGO DO PROGRAMA: 0112

AÇÕES	
OPERAÇÕES ESPECIAIS:	SENTENÇAS JUDICIAIS - CAIXA DE PREVIDENCIA
CÓDIGO DE OPERAÇÕES ESPECIAIS:	0004

META FÍSICA - PRECATÓRIOS
UNIDADE DE MEDIDA: PROCESSO
QUANTIDADE TOTAL: 80.000,00

META POR EXERCÍCIO				
2022	2023	2024	2025	META PPA
80.000,00	0,00,	0,00	0,00	80.000,00

CUSTO FINANCEIRO TOTAL: R\$ 80.000,00

CUSTO FINANCEIRO POR EXERCÍCIO				
2022	2023	2024	2025	
80.000,00	0,00	0,00	0,00	



N.R.B.
RCM


**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

MENSAGEM Nº 072/2022.

Santana de Parnaíba, 27 de outubro de 2022.

Exma. Senhora Presidente,

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, para a apreciação dos nobres pares dessa Egrégia Casa, o incluso Projeto de Lei que altera dispositivos das Leis Municipais nºs 3.998, de 16 de junho de 2021 e 4.043, de 27 de outubro de 2021 e autoriza o Poder Executivo a proceder a abertura de crédito especial.

O projeto em questão visa reforçar a condição orçamentária do Município no exercício de 2022, para suportar o pagamento de RPV – Requisitórios de Pequeno Valor, oriundos de ação judicial movida contra a Caixa de Previdência e Assistência dos Servidores de Santana de Parnaíba e que não estavam contempladas no Orçamento Programa do exercício de 2022.

Importante ressaltar que a abertura do referido crédito especial dará ao Município a condição de honrar com seus compromissos, quitando o débito judicial decorrente dessas ações.

O montante de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) a ser remanejado dentro do orçamento da Entidade Previdenciária estará acomodado dentro do limite legal da taxa de administração daquela Autarquia, atendendo dessa forma todos os preceitos legais exigidos.

Os recursos para suportar essas despesas são oriundos de anulação parcial de rubrica orçamentária da Caixa de Previdência e Assistência dos Servidores Municipais de Santana de Parnaíba.

Estes são, em apertada síntese, os motivos que ensejam a apresentação do presente Projeto, os quais espero sejam suficientes para embasar a análise a ser procedida pela Colenda Edilidade, culminando com a integral aprovação da matéria.

Em razão do exposto, e ao ensejo, também solicito a Vossa Excelência, como Presidente dessa Colenda Casa, que o presente projeto seja apreciado pelos Nobres Vereadores em regime de urgência, conforme permite o artigo 43, § 1º, da nossa Carta Municipal.





PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA

Estado de São Paulo

Na certeza de poder contar com a costumeira atenção desse Douto Colegiado, subscrevo-me, reiterando, no ensejo, a Vossa Excelência e Nobres Pares, meus protestos de elevada estima e distinta consideração.



ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

Excelentíssima Senhora
SABRINA COLELA PRIETO
DD. Presidente da Câmara Municipal de
SANTANA DE PARNAÍBA (SP).


**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

PROJETO DE LEI N° 118 /2022

Dispõe sobre autorização para proceder a abertura de créditos adicionais suplementares.

ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA, Prefeito do Município de Santana de Parnaíba, Estado de São Paulo, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

Art. 1º Fica o Executivo Municipal autorizado a proceder a abertura de créditos adicionais suplementares, cujos valores e codificações (institucional, econômica e funcional programática), estão detalhados conforme segue:

02 - PODER EXECUTIVO

0232-FUNDEB

0232-3.3.90.08-1236100482080- Outros Benefícios Assistenciais do Servidor e do Militar
Despesas com Pessoal/Encargos - FUNDEB
Ensino Fundamental
(Código Contábil 397)..... R\$ 26.000,00

0232-3.1.90.11-1236100482080- Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil
Despesas com Pessoal/Encargos - FUNDEB
Ensino Fundamental
(Código Contábil 398)..... R\$ 4.354.000,00

0232-3.1.90.13-1236100482080- Obrigações Patronais
Despesas com Pessoal/Encargos - FUNDEB
Ensino Fundamental
(Código Contábil 399)..... R\$ 196.000,00

0232-3.1.91.13-1236100482080- Obrigações Patronais - Intra Orçamentárias
Despesas com Pessoal/Encargos - FUNDEB
Ensino Fundamental
(Código Contábil 402)..... R\$ 3.344.000,00

0232-3.3.90.36-1236100482081- Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Física
Despesas de Custeio - FUNDEB
Ensino Fundamental
(Código Contábil 404)..... R\$ 203.000,00

0232-3.3.90.08-1236500492082- Outros Benefícios Assistenciais do Servidor e do Militar
Despesas com Pessoal/Encargos - FUNDEB
Ensino Infantil
(Código Contábil 407)..... R\$ 82.000,00

0232-3.1.90.11-1236500492082- Vencimentos e Vantagens Fixas - Pessoal Civil
Despesas com Pessoal/Encargos - FUNDEB
Ensino Infantil
(Código Contábil 408)..... R\$ 7.957.000,00

ROBERTA GUILHERME
Deputado Estadual de Pernambuco - 2019-2022 - 2023-2024 - 2025-2026




**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

0232-3.1.90.13-1236500492082- Obrigações Patronais

Despesas com Pessoal/Encargos - FUNDEB

Ensino Infantil

(Código Contábil 409)..... R\$ 10.000,00

0232-3.1.91.13-1236500492082- Obrigações Patronais - Intra Orçamentárias

Despesas com Pessoal/Encargos - FUNDEB

Ensino Infantil

(Código Contábil 412)..... R\$ 1.093.000,00

0232-3.3.90.36-1236500492083- Outros Serviços de Terceiros - Pessoa Física

Despesas de Custeio - FUNDEB

Ensino Infantil

(Código Contábil 414)..... R\$ 35.000,00

TOTAL..... R\$ 17.300.000,00

Art. 2º Os valores dos créditos adicionais suplementares referidos no artigo 1º, desta Lei, serão cobertos com excesso de arrecadação, previsto no inciso II, do § 1º, c.c § 3º, do art. 43, da Lei Federal nº 4.320, de 1964, a seguir expostos:

Especificação da Receita	Valor Orçado Exercício 2022	Valor Projetado Exercício 2022	Superávit Estimado Exercício 2022
1000.00.0.00.00 Receitas Correntes			
1700.00.0.00.00 – Transferências Correntes			
1750.00.0.00.00 – Transferências de Outras Instituições Públicas			
1751.00.0.00.00 – Transferências de Recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB			
1751.50.0.00.00 – Transferências de Recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB			
1751.50.0.1.00.00 – Transferências de Recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB	154.700.000,00	172.000.000,00	17.300.000,00





Art. 3º O Demonstrativo de impacto orçamentário e financeiro de que trata o art. 16 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, fica dispensado por tratar-se de reforço de dotações de programas já constantes das peças de planejamento e orçamento do exercício de 2022.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Santana de Parnaíba, 27 de outubro de 2022.


ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal



PREFEITURA DE
SANTANA DE Parnaíba
Estado de São Paulo

MENSAGEM N° 073/2022

Santana de Parnaíba, 27 de outubro de 2022.

Exma. Senhora Presidente,

Tenho a honra de encaminhar a Vossa Excelência, para apreciação dos nobres pares dessa Egrégia Casa, o incluso Projeto de Lei que dispõe sobre autorização para proceder a abertura de créditos adicionais suplementares.

O projeto em questão vem reforçar a condição orçamentária do Município no exercício de 2022 com relação às ações desenvolvidas na área da educação, especialmente do que diz respeito ao FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, visando alcançar patamares ainda mais significativos para consolidar Santana de Parnaíba como cidade voltada às melhores práticas educacionais, proporcionando aos nossos alunos e corpo docente uma condição ímpar, visando alcançar e consolidar destaque nos cenários Estadual e Nacional.

Os recursos para suportar essas despesas serão oriundos do excesso de arrecadação que já estamos verificando nas transferências recebidas do FUNDEB, pelo Município de Santana de Parnaíba e que se consolidarão nos patamares abaixo especificados até o término do exercício de 2022:

Especificação da Receita	Valor Orçado Exercício 2022	Valor Projetado Exercício 2022	Superávit Estimado Exercício 2022
1000.00.0.00.00 – Receitas Correntes			
1700.00.0.00.00 – Transferências Correntes			
1750.00.0.00.00 – Transferências de Outras Instituições Públicas			
1751.00.0.00.00 – Transferências de Recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB			
1751.50.0.00.00 – Transferências de Recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB			
1751.50.0.1.00.00 – Transferências de Recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB	154.700.000,00	172.000.000,00	17.300.000,00





**PREFEITURA DE
SANTANA DE PARNAÍBA**
Estado de São Paulo

Estes são, em apertada síntese, os motivos que ensejam a apresentação do presente Projeto, os quais espero sejam suficientes para embasar a análise a ser procedida pela Colenda Edilidade, culminando com a integral aprovação da matéria.

Em razão do exposto, e ao ensejo, também solicito a Vossa Excelência, como Presidente dessa Colenda Casa, que o presente projeto seja apreciado pelos Nobres Vereadores em regime de urgência, conforme permite o artigo 43, § 1º, da nossa Carta Municipal.

Na certeza de poder contar com a costumeira atenção desse Douto Colegiado, subscrevo-me, reiterando, no ensejo, a Vossa Excelência e Nobres Pares, meus protestos de elevada estima e distinta consideração.



ANTONIO MARCOS BATISTA PEREIRA
Prefeito Municipal

Excelentíssima Senhora
SABRINA COLELA PRIETO
DD. Presidente da Câmara Municipal de
SANTANA DE PARNAÍBA (SP).