

São José/SC, 13 de maio de 2019

**Ofício nº 139/2019-PGM**

**Ref.: Ofício nº 51/2019**

Senhor Presidente,

Cumprimentando-o cordialmente e em atenção ao ofício em destaque, servimo-nos do presente para responder oficialmente às reivindicações, conforme segue:

Inicialmente, cumpre destacar que todas as cláusulas que envolvam aumento de despesa com pessoal são analisadas com fundamento e obediência à Lei de Responsabilidade Fiscal, especialmente seus artigos 21 e 22:

*Art. 21. É nulo de pleno direito o ato que provoque aumento da despesa com pessoal e não atenda: I - as exigências dos arts. 16 e 17 desta Lei Complementar, e o disposto no inciso XIII do art. 37 e no § 1º do art. 169 da Constituição; II - o limite legal de comprometimento aplicado às despesas com pessoal inativo. [...]*

*Art. 22. A verificação do cumprimento dos limites estabelecidos nos arts. 19 e 20 será realizada ao final de cada quadrimestre. Parágrafo único. Se a despesa total com pessoal exceder a 95% (noventa e cinco por cento) do limite, são vedados ao Poder ou órgão referido no art. 20 que houver incorrido no excesso: I - concessão de vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a qualquer título, salvo os derivados de sentença judicial ou de determinação legal ou contratual, ressalvada a revisão prevista no inciso X do art. 37 da Constituição; II - criação de cargo, emprego ou função; III - alteração de estrutura de carreira que implique aumento de despesa; IV - provimento de cargo público, admissão ou contratação de pessoal a qualquer título, ressalvada a reposição decorrente de aposentadoria ou falecimento de servidores das áreas de educação, saúde e segurança; V - contratação de hora extra, salvo no caso do disposto no inciso II do § 6º do art. 57 da Constituição e as situações previstas na lei de diretrizes orçamentárias.*

Ou seja, para além da análise de mérito das reivindicações propostas, a Chefe do Poder Executivo deve se ater às determinações da Lei de Responsabilidade Fiscal no que diz respeito ao aumento de gastos com pessoal, sendo vedada a concessão de qualquer vantagem, ainda que lícita, quando o gasto com pessoal ultrapassar 51,30% da receita corrente líquida (parágrafo único do art. 22 c/c a letra "b"<sup>1</sup> do inciso III do art. 20).

Para os fins da Lei de Responsabilidade Fiscal, considera-se como despesa total com pessoal o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como: vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

Já a despesa líquida com pessoal compõe-se mediante as deduções legais, tais como: as indenizações por demissão e incentivos à demissão voluntária, as despesas decorrentes de decisão judicial, despesas referentes a recursos anteriores e despesas com inativos e pensionistas com recursos vinculados. Outra categoria de despesa dedutível está

<sup>1</sup> Art. 20. A repartição dos limites globais do art. 19 não poderá exceder os seguintes percentuais: [...] III - na esfera municipal: [...] b) 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.



composta pelos recursos repassados para manutenção do regime de previdência social próprio – São José Previdência. Quando deduzidas essas despesas, o valor restante corresponde à despesa líquida com pessoal.

Embasado nessa conceituação é que se chega ao percentual – limite prudencial – de 51,30% como limite da despesa de pessoal para se permitir concessão de aumentos, vantagens ou afins.

O descumprimento do limite prudencial indica uma situação irregular e pode dar lugar às sanções estampadas na LRF e na Lei Federal 8.429/1992.

Hoje, o Município de São José, segundo dados enviados e confirmados pelo Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina<sup>2</sup>, está no limite de alerta ao limite prudencial da LRF, pois o gasto com pessoal está em 50,90% da receita corrente líquida municipal.

Portanto, é recomendado ao Município, pelo próprio TCE/SC, que não conceda qualquer vantagem, aumento ou adequação – além da reposição inflacionária – que represente impacto financeiro na folha de pagamentos municipal e, assim, todas as cláusulas da pauta de reivindicações que representam esse impacto estão, de pronto, impedidas de serem concedidas.

Abaixo, na resposta pontual de cada item da pauta, traremos ao conhecimento deste Sindicato alguns dos pontos tidos como mais importantes nessa fundamentação.

Exceção à regra da LRF quanto ao limite prudencial e o impedimento de concessões está a reposição inflacionária anual, que será concedida com base em 100% da inflação acumulada no período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019, medida pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE), conforme se infere da cópia do projeto de lei enviado à Câmara Municipal (anexo).

#### **CLÁUSULA 1ª – REPOSIÇÃO SALARIAL:**

Será concedida a reposição salarial com base em 100% da inflação acumulada no período de 1º de maio de 2018 a 30 de abril de 2019, medida pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC/IBGE), conforme se infere da folha de rosto da mensagem 26/2019, protocolizada na Câmara municipal no dia de hoje (anexo).

A reposição se dará da seguinte forma: (i) índice: INPC na razão de 5,074%, sendo de **3,55%** a partir de 1º de maio de 2019, sobre o vencimento, o salário ou o subsídio percebido, no mês de abril de 2019, e **1,52%** a partir de 1º de outubro de 2019

#### **CLÁUSULA 2ª – AUMENTO REAL:**

O aumento real requerido não será concedido porque a folha vem sofrendo um aumento vegetativo significativo, especialmente em razão da chamada de novos servidores efetivos (foram 211 novos servidores nos últimos 12 meses); e considerando os limites já explanados supra, não é legalmente recomendado ao executivo municipal conceder o aumento tal qual requerido.

**CLÁUSULA 3ª – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:** Será concedido aumento no vale alimentação conforme se infere do projeto de lei encaminhado à Câmara de Vereadores (cópia anexa), na razão de 5,074% no valor nominal do vale alimentação estabelecido no

<sup>2</sup> Certidão nº 30569/2019, válida até 05/06/2019 – Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina.



Anexo I da Lei nº 4.456, de 11 de setembro de 2006, acrescentado pela Lei nº 4.799, de 26 de junho de 2009, a partir de 1º de maio de 2019.

**CLÁUSULA 4ª – VALE TRANSPORTE e AUXÍLIO TRANSPORTE:**

O fornecimento de auxílio transporte ou vale transporte para aqueles servidores não abarcados pelas leis que o concedem é medida que carece de modificação legislativa e que impacta diretamente nas finanças municipais, não havendo possibilidade de concessão na atual conjuntura de reestruturação econômica que passa o Município.

**CLÁUSULA 5ª – PISO NACIONAL DO MAGISTÉRIO:**

O Município de São José já aplica o piso nacional do Magistério e, a cada reposição que o piso nacional sofre, o Município reajusta, na mesma proporção, sua aplicação aos servidores que nele se enquadram.

**CLÁUSULA 6ª – REAJUSTE DO PISO NACIONAL DOS ACS e ACE:**

O Projeto de Lei de regulamentação dessas classes está em fase final de elaboração, aguardando impactação financeira para posterior protocolo na Câmara de Vereadores.

**CLÁUSULA 7ª – ORGANIZAÇÃO SINDICAL:**

O acordo de 2018 está mantido, com abono de até 4 assembleias, desde que ocorram em períodos alternados – 2 no período matutino e 2 no período vespertino.

**CLÁUSULA 8ª – JUNTA MÉDICA:**

Após a reestruturação da Junta Médica Oficial, que foi realizada neste ano, com a instalação de novos equipamentos e a reformulação em seu *layout* para proporcionar um maior conforto e agilidade nos atendimentos prestados aos servidores, a Secretaria de Administração está estudando uma maneira eficaz para disponibilizar profissionais capacitados nos atendimentos para abono de atestados intercalados nos horários matutino e vespertino. Para isso, faz-se necessário um remanejamento dos médicos nomeados de forma que não prejudique os demais atendimentos realizados por eles no Município.

Os pedidos de licença para tratamento de saúde continuarão na forma como funcionam hoje, sem alterações.

**CLÁUSULA 9ª – INSALUBRIDADE:**

A concessão do adicional de insalubridade depende de análise da Secretaria Municipal de Administração e isso somente ocorre com a individualização de cada caso em regular processo administrativo. Não é possível a concessão do adicional em bloco.

**CLÁUSULA 10ª – AUXÍLIO FUNERAL:**

O auxílio é medida financeira, cujo impacto impede sua concessão neste período.





## **CLÁUSULA 11ª – AUXÍLIO COMPLEMENTAR:**

Da mesma forma que o item anterior, por se tratar de reivindicação com impactação financeira, não há possibilidade de concessão nesse momento.

## **CLÁUSULA 12ª – CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

Com a realização próxima de um novo e grande concurso público, algumas das estruturas requeridas, como, por exemplo, a criação do programa especializado em saúde do trabalhador, são medidas que estão em estudo pelo Secretaria de Administração, que depende de novos e mais servidores para a conclusão dos estudos e possível implantação.

São disponibilizados aos servidores os EPIs necessários para o cumprimento laboral. Já o jaleco é de uso pessoal e de responsabilidade de cada profissional

A acessibilidade aos locais de trabalho é medida que está em constante adequação pelo Município a cada nova obra ou reforma das suas unidades e pontos de atendimento.

## **CLÁUSULA 13ª – LOTAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO:**

Na Secretaria Municipal de Educação a lotação dos servidores se dá no local de trabalho, e assim permanecerá, pois não há qualquer interesse ou ação do Município de São José em modificar essa regra já estabelecida.

Já nas demais Secretarias, como na Administração e na Saúde, ao tomar posse o servidor é lotado na Secretaria a qual o cargo é vinculado. Entretanto, no ato da posse já há uma designação formal do local de trabalho, não havendo, pois, necessidade de lotação em local de trabalho.

No que diz respeito ao local de trabalho dos servidores da saúde e da administração, o Município passará a adotar, já para os próximos concursos em andamento, edital de publicação de disponibilidade de vagas e chamada dos servidores já em exercício para opção de troca de local de trabalho antes da primeira chamada para posse dos aprovados nos referidos concursos.

## **CLÁUSULA 14ª – REVOGAÇÃO DA LEI DAS OS's e CONCURSO PÚBLICO:**

É importante destacar que a contratação de Organização Social pelo Município de São José se dá com base na Lei Municipal 5.633/2017 e na Lei Federal 9.637/1998, mediante processo licitatório público.

A OS que atua no Município está no Pronto Atendimento 24 horas da Policlínica de Forquilha e lá permanecerá em razão do serviço de excelência que tem prestado, atestado pela esmagadora maioria da população atendida.

A contratação de OS, com fim específico para a saúde como é o caso do Município de São José, é decisão de gestão e esta se formalizou dentro da legalidade, não havendo qualquer motivação para sua revogação ou mesmo limitação de atuação.

## **CLÁUSULA 15ª – REVISÃO DO ESTATUTO DO SERVIDOR:**

O estatuto dos servidores não sofrerá alterações.



**CLÁUSULA 16ª – REVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DA ADMINISTRAÇÃO:**

A modificação no art. 25 da Lei 53/2011 é medida que não se mostra viável em razão da organização administrativa municipal e por representar impactação financeira ainda não mensurada, pois adiantará a promoção vertical àqueles não estáveis e isso influirá diretamente na folha de pagamentos, que já está para além do seu limite legal.

O intervalo proposto pela Lei de 3 anos para a concessão de cada promoção vertical é uma forma de equilibrar um aumento repentino de custos da folha de pagamentos. Se cada servidor, a qualquer tempo, puder apresentar alterações de nível, inclusive mais de uma, para recebimento imediato em folha, o impacto ficará impossível de calcular, pois não se conhecem as formações de cada servidor.

A alteração de nomenclatura de cargos não é vista como necessária pelo Município de São José uma vez que o plano de carreira, atribuições e demais imputações legais a cada cargo já estão regularmente elencadas na legislação de regência, não havendo assim motivo para a modificação requerida nas letras (f) e (i). Além disso, a alteração de nomenclatura pode levar ao vedado provimento derivado de cargo público.

É fato que o cargo de psicólogo hoje está somente contemplado na Lei Complementar 54/2011 que trata do plano de carreiras da Saúde, enquanto o de Assistente Social, somente na Lei Complementar 53/2011 do plano de carreiras da Administração. Porém, estes dois profissionais não têm uma lotação específica, podendo atuar em ambas as Secretarias. Assim, não há necessidade de alteração legal neste ponto.

O plantão fiscal e o sobreaviso estão abarcados pela produtividade dos que trabalham sob esse regime.

Os demais pontos requeridos nesta cláusula representam impactação financeira e, dadas as justificativas acima expostas, não podem ser atendidos.

**CLÁUSULA 17ª – REVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DA SAÚDE:**

Inicialmente e a título de informação, cumpre destacar que o Município irá, conforme Portaria 556/2016 da DIVE, capacitar junto ao Estado de Santa Catarina 30 servidores para a prática da vacina, divididos em duas turmas, a primeira do dia 10 ao dia 14 de junho, e a segunda turma do dia 24 ao dia 28 de junho de 2019. Com isso, teremos um importante incremento no número de vacinadores no Município de São José.

A Lei Complementar 54/2011 que descreve o plano de cargos, carreiras e remuneração das carreiras típicas da saúde municipal de São José, aponta que os profissionais da classe I têm como requisito de admissão nível fundamental completo. Nesta senda, a mudança de classe imputaria em provimento derivado, o que é impedido legalmente.

A equiparação salarial entre os profissionais Auxiliar e Técnico de Enfermagem não é permitida tendo em vista que são profissões distintas com registros específicos em seu conselho de classe (COREN). Ademais, não é constitucionalmente permitida a mudança de cargo na esfera pública sem concurso público (provimento derivado).

A legislação municipal vigente não permite a unificação/redução de cargas horárias para os Psicólogos e Agentes de Combates a Endemias e tal medida, se permitida fosse, somente poderia ser formalizar com redução salarial equitativa.

Os demais pontos requeridos nesta cláusula representam impactação financeira e, dadas as justificativas já acima expostas, não podem ser atendidos.



**CLÁUSULA 18ª – CONCURSO PÚBLICO:**

O Município de São José realizará dois grandes concursos públicos ainda neste ano de 2019: um para a saúde, cujo contrato com a empresa que realizará o concurso já está assinado – Contrato nº 59/2019 –, a comissão de concurso já está designada, conforme Decreto 11.457/2019, e o edital está em vias de ser publicado; o outro, para os demais cargos da administração, também está em andamento.

No que tange as novas unidades de saúde, no ano de 2019 serão inauguradas duas novas unidades: a UBS Serraria e a UBS Real Parque. Para o ano de 2020, estão programadas a inauguração da UBS Goiabal e da UBS Vila Formosa. Esta última está no Ministério da Saúde para aprovação e coparticipação financeira na execução da obra.

**CLÁUSULA 19ª – SAMU:**

O governo do Estado de Santa Catarina está em estudo para assumir para si a gestão do SAMU, através do Corpo de Bombeiros Militar. Assim, o Município está aguardando a finalização das tratativas para a consecução dessa medida e, por isso, não tratará de qualquer alteração na estrutura existente.

**CLÁUSULA 20ª – REVISÃO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO:**

A alteração da Lei 4.422/2006, criando a carreira de pós-graduação e modificando a tabela salarial dos Professores encontra-se sob a Recomendação 009/2017/08OJ/SJO, da 8ª Promotoria de Justiça da Comarca de São José, e até a finalização deste procedimento junto ao MPSC, o Executivo Municipal não encaminhará essa matéria à Câmara.

A SME possui o número adequado de auxiliares de ensino e especialistas. Contudo, sempre analisará pedagogicamente a necessidade da ampliação desse número em cada estabelecimento de ensino.

A SME estabelece o número de crianças a serem matriculadas, através de Editais lançados anualmente, respeitados o espaço de cada ambiente, a Resolução 003/99 do CME e LDB e, atualmente, aguardando aprovação de alteração da Lei Municipal 5.487/2015 junto à Câmara Municipal.

A Lei Municipal 4.422/2006, em seu artigo 28, determina a gratificação de regência de classe à categoria docente. A substituição do Professor, quando de sua ausência, já é uma das atribuições dos cargos de Auxiliar de Sala e Auxiliar de Ensino, de acordo com os anexos XXI e XXII da referida lei, bem como alterações posteriores (anexo único da Lei 5.464/2014). Qualquer alteração que implique em despesa de pessoal carece de dotação orçamentária e financeira, observadas as disposições da LRF.

A legislação atual prevê e garante as promoções por tempo de serviço e por cursos de aperfeiçoamento intercaladas a cada três anos, e qualquer alteração depende de alteração de Lei e previsão orçamentária e financeira, respeitando-se o limite prudencial conforme determina a Lei de Responsabilidade Fiscal.

O servidor ocupante do cargo de Auxiliar de Ensino, quando nomeado e ou admitido temporariamente, exercerá as atribuições no ensino fundamental, sem divisão de área de ensino (anos iniciais ou anos finais), razão pela qual permanece a exigência da habilitação em Pedagogia-Licenciatura.



A alteração de nomenclatura do cargo de Auxiliar de Ensino e Auxiliar de Sala para Professor Auxiliar não é possível porque o Auxiliar de Ensino e Auxiliar de Sala não se equiparam à função de Professor, conforme assinala a jurisprudência catarinense, que diz: “A possibilidade de acumulação de cargos públicos constitui regra de exceção, daí porque, neste particular, a interpretação do texto constitucional (artigo 37, XVI, CF) deve ser restritiva. Assim sendo, o fato do orientador educacional integrar o quadro do magistério não autoriza equipará-lo a professor em ordem a beneficiar-se da exceção da alínea ‘a’ do inc. XVI do artigo 37, da Constituição de 1988.” Aqui, o orientador educacional representa a mesma categoria do auxiliar de ensino, sendo constitucionalmente vedada a alteração de nomenclatura que se requer.

Os cargos citados já estão inclusos na Lei 53/2011. O Professor-Educação Especial (Sala de AEE) consta na Lei 4.422/2006, e já foram convocados e nomeados através do Concurso Público – Edital 004/2015.

A disponibilização de servidores Psicólogos se dá à critério da Secretaria de Administração.

A Secretaria Municipal de Educação já considera o tempo de serviço no Magistério Municipal. Esta proposta prioriza o tempo de serviço prestado no magistério em caráter temporário, em entidades federais, estaduais, particulares e em outros municípios, em detrimento de quem apenas atuou em regime efetivo no magistério de São José.

A pontuação extra para o concurso de relotação àqueles profissionais que estão em efetivo exercício da sua função é medida que desequilibra a igualdade de condições e, por isso, não será adotada. (Os servidores em atuação na estrutura da Secretaria de Educação, eleitos para gestão de direção ou em sindicato exercem funções transitórias e não podem ser prejudicados em sua classificação em concurso de relotação).

O Município de São José já tomou as medidas administrativas necessárias para que não se permita que outros profissionais substituam os Especialistas.

A garantia de auxiliar de sala nos grupos de educação infantil obedece às regras previamente estabelecidas em Resolução 003/99 do CME e em Edital de matrículas.

De acordo com a Lei 9.394/96 (LDB), a Educação Física é disciplina obrigatória em todos os níveis da Educação Básica e, na Educação Infantil não há legislação referente ao número de aulas semanais. Os centros municipais de educação infantil tem autonomia para desenvolver seu modelo de organização referente ao tempo pedagógico em relação à carga horária do professor, onde os projetos individuais e coletivos e suas horas ficam a critério das propostas interdisciplinares desenvolvidas.

A Comissão Geral Eleitoral é designada por Portaria da Secretária Municipal de Educação que tem autonomia para nomear os componentes e, dada a excelência dos últimos pleitos, permanecerá tal qual vem ocorrendo.

#### **CLÁUSULA 21ª – PLANO DE CARREIRA PARA A GUARDA MUNICIPAL:**

O Município de São José está em fase de estudos para a implantação do plano de carreira da Guarda Municipal. Estão sendo estudadas as formas e a impactação desse novo plano. Entretanto, já vem aplicando os ditames da Lei Federal nº 13.022/2014, naquilo que é possível.



**CLÁUSULA 22ª – USJ:**

O Município de São José está em fase de estudos para a implantação do plano de carreira da USJ. Estão sendo estudadas as formas e a impactação desse novo plano.

Referido estudo abarca todos os pontos colocados na pauta, à exceção da letra (f), uma vez que o Decreto relativo à orientação de TCC é medida que se mostra regular, pois equalizou e colocou diretrizes nesse serviço.

**CLÁUSULA 23ª – ELEIÇÃO DOS COORDENADORES e SUPERVISORES:**

Esse ponto, por se tratar de assunto de gestão, estratégico à organização administrativa municipal, não será revisto por esta gestão.

**CLÁUSULA 24ª – REVISÃO DA LEI DOS ACT'S e CONTRATAÇÃO DE ACT'S:**

Os direitos previstos no regime estatutário são incentivos para que o servidor temporário (ACT) se integre ao quadro efetivo dos servidores por meio de concurso público e a realização destes tem sido um procedimento constante nesta Administração Municipal. Ademais, qualquer alteração na legislação vigente depende de dotação orçamentária e financeira, o que neste momento econômico se mostra inviável.

A partir de 2015, mediante a aprovação da Lei 5.353/2013, os professores, auxiliares de sala e auxiliares de ensino com habilitação em nível superior passaram a receber os vencimentos equivalentes ao servidor ocupante de cargo efetivo em início de carreira. Já os professores, auxiliares de sala e auxiliares de ensino, com habilitação em nível médio, recebem o valor do vencimento reajustado, anualmente, ao piso nacional do magistério, definido pelo Ministério de Educação.

Relativamente ao pagamento das rescisões e o pagamento do salário de dezembro, o Executivo, tal qual ocorrido no ano de 2018 e em se mantendo a estruturação financeira que está conseguindo alcançar, sustentará a mesma fórmula e calendário, vez que é medida determinada pela Sra. Prefeita.

Já com relação ao encerramento dos contratos em 31 de dezembro, é sabido que as contratações são realizadas pelo período de tempo necessário para a consecução das funções até o término do ano letivo, de acordo com o calendário escolar do ano vigente, o que não permite a continuidade do ACT na folha de pagamento se não está prestando qualquer serviço ao Município.

A chamada dos ACT's permanecerá como tem ocorrido nos últimos processos seletivos: primeira e segunda chamadas presenciais e utilização de requerimento de nova escolha apenas da primeira para a segunda chamada. Após a segunda chamada, os candidatos serão convocados por telefone, através do(s) número(s) telefônicos disponibilizados no ato da inscrição.

As vagas já são publicadas, desde o processo seletivo 008/2015, com prazo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, e assim permanecerá.

A Secretaria Municipal de Educação disponibiliza o cronograma de horários por disciplina, e quadro de vagas com publicidade no *site* do concurso e no *site* da Prefeitura, anteriormente às datas de escolhas; além disso, viabiliza em telão, de forma *online*, o quadro de vagas por unidade de ensino, no horário de escolha de cada disciplina.



Depois de efetivada a contratação, os decretos de admissão em caráter temporário são publicados no DOM – Diário Oficial dos Municípios, nos mesmos moldes de anos anteriores.

A Secretaria Municipal de Educação, todos os anos, em todos os Processos Seletivos, disponibiliza uma servidora habilitada em Educação Especial – LIBRAS para auxílio na chamada dos ACT's e busca sempre o espaço físico adequado que atende o acesso das pessoas com deficiência, declaradas no ato de inscrição do processo seletivo.

A estabilidade gestacional respeita a regra legal imposta ao Município.

Por fim, cumpre destacar que tanto o Tribunal de Contas do Estado de Santa Catarina, como o Ministério Público do Trabalho, tem acompanhado de perto as contratações e o número de ACT's que o Município necessita e dispõe, e há concordância, até o momento, dos dois órgãos de controle, que a forma adotada pelo Município está adequada e legalmente estabelecida.


**CLÁUSULA 25ª – DIVULGAÇÃO DAS INFORMAÇÕES:**

O Município de São José mantém seu portal de transparência atualizado e com todas as informações que são legal e necessariamente importantes à fiscalização dos atos administrativos por todos os órgãos de controle, pelos servidores e pelos cidadãos josefenses.

Por fim, o Município, por intermédio dos Secretários abaixo transcritos, compromete-se a manter um canal de negociação constante com a diretoria do Sindicato, a fim de, durante o ano, discutir e encontrar soluções às reivindicações apontadas no documento da data-base.

Sem mais, subscrevemo-nos.

Atenciosamente,

  
**LÉDIO COELHO**  
Secretário da Casa Civil

  
**RODRIGO JOÃO MACHADO**  
Procurador-geral do Município

**VERA SUELY DE ANDRADE**  
Secretária de Administração

**SINARA REGINA SIMIONI-**  
Secretária de Saúde

**ANTÔNIO CARLOS VIEIRA**  
Secretário de Finanças

  
**LILIAN SANDIN BOEING**  
Secretária de Educação

  
**ROSEMERI BARTUCHESKI**  
Secretária de Assistência Social

**A Sua Senhoria o Senhor**  
**MARCOS AURÉLIO DOS SANTOS**  
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores no Serviço Público Municipal de São José  
Rua Justino Leite Neto, 825, Roçado | São José/SC | 88108-330





MENSAGEM N.º 026/2019

**PROJETO DE LEI Nº \_\_\_\_\_ /2019**

Excelentíssimo Senhor **MICHEL DA SILVA SCHLEMPER**, Presidente da Câmara Municipal de São José e demais pares, tenho a honra de encaminhar para deliberação desta augusta Casa Legislativa o presente Projeto de Lei que "**DISPÕE SOBRE A CONCESSÃO DA REVISÃO ANUAL REMUNERATÓRIA AOS AGENTES PÚBLICOS MUNICIPAIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS**".

Sem mais, renovo protestos de elevada estima, consideração e apreço.

Paço Municipal, em São José (SC), 13 de maio de 2019.

  
**ADELIANA DAL PONT**  
Prefeita Municipal

Camara Municipal de São José
PROCOLO Nº <u>562</u>
Hora: <u>14:02</u> 13 MAIO 2019
Assinatura de <u>Cátia</u>