

Art. 8.º Ficam liberados do cumprimento desta Lei os cães utilizados pela Polícia Civil, Militar ou Federal no exercício de sua profissão e os cães-guias usados por pessoas com deficiência visual.

Art. 9.º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

Manaus, 01 de agosto de 2023.

DAVID ANTÔNIO ARAÚJO PEREIRA DE ALMEIDA
Prefeito de Manaus

(*) LEI COMPLEMENTAR Nº 21 DE 31 DE JULHO DE 2023

ALTERA o § 1.º do art. 20 da Lei Complementar n. 17, de 1.º de junho de 2022, que dispõe sobre o procedimento para a instalação de infraestrutura de suporte para Estação Rádio-Base (ERB) autorizada e/ou homologada pela Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) no município de Manaus, nos termos da legislação federal vigente.

O **PREFEITO DE MANAUS**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 80, inc. IV, da Lei Orgânica do Município de Manaus,

FAÇO SABER que o Poder Legislativo decretou e eu sanciono a seguinte

LEI:

Art. 1.º Fica alterado o § 1.º do art. 20 da Lei Complementar n. 17/2022, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 20....."

§ 1.º Para atendimento ao disposto no caput deste artigo, fica concedido o prazo de até dois anos, contado da publicação desta Lei, para que a detentora adequar as infraestruturas de suporte para Estação Rádio-Base (ERB), ERB Móvel e ERB Mini aos parâmetros estabelecidos nesta Lei, procedendo aos respectivos licenciamentos das ERBs já instaladas.

....." (NR)

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

Manaus, 31 de julho de 2023.

DAVID ANTÔNIO ARAÚJO PEREIRA DE ALMEIDA
Prefeito de Manaus

DECRETO Nº 5.654, DE 01 DE AGOSTO DE 2023

ESTABELECE procedimentos para a concessão da Gratificação de Salário Produtividade – GSP instituída pela Lei nº 3.036, de 18 de abril de 2023, e dá outras providências.

O **PREFEITO DE MANAUS**, no uso da competência que lhe confere o art. 128, inc. I, da Lei Orgânica do Município de Manaus,

CONSIDERANDO a Lei nº 1.118, de 01 de setembro de 1971 – Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Manaus;

CONSIDERANDO a Lei nº 3.036, de 18 de abril de 2023, que dispõe sobre a Gratificação de Atividade Técnica, a Gratificação de Salário Produtividade, do Adicional de Insalubridade e Periculosidade, da Gratificação pela Prestação de Serviço Extraordinário e do Adicional Noturno no âmbito do município de Manaus;

CONSIDERANDO o disposto no art. 8º, da Lei nº 3.036, de 18 de abril de 2023, que estabelece a concessão da Gratificação de Salário Produtividade – GSP;

CONSIDERANDO a Lei nº 1.997, de 18 de junho de 2015, que regula o Processo Administrativo no âmbito da Administração Pública Municipal;

CONSIDERANDO a necessidade de uniformização de procedimentos gerais para efeito de avaliação individual e definição de critérios específicos para o percentual da produtividade aos ocupantes de cargos de provimento efetivo;

CONSIDERANDO o teor do Parecer nº 019/2023 – P.Pessoal/PGM, acolhido pela Subprocuradora-Geral do Município;

CONSIDERANDO o Despacho nº 149/2023 – ASJUR/SEMAD que manifesta-se pela regularidade da minuta e seus Anexos, em consonância as sugestões da Procuradoria Geral do Município – PGM;

CONSIDERANDO o teor do Ofício nº 3925/2023 – SEMAD, e o que consta nos autos do Processo nº 2023.16330.16351.0.001372 (Sigid) (Volume 1),

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto estabelece os procedimentos para a concessão da Gratificação de Salário Produtividade – GSP, instituída pela Lei nº 3.036, de 18 de abril de 2023.

Parágrafo único. Não são regidas por este Decreto as concessões de Gratificação de Salário Produtividade já previstas em Planos de Cargos, Carreiras e Remunerações de áreas específicas e regulamentadas de forma diversa.

Art. 2º A Gratificação de Salário Produtividade – GSP de que trata este Decreto destina-se aos ocupantes de cargos de provimento efetivo.

Art. 3º Para a percepção da GSP, será feita, mensalmente, à avaliação individual do servidor, cuja variação final poderá ser aferida na proporção de 0 (zero) a 20 (vinte) por cento do vencimento básico do cargo efetivo com base nos seguintes critérios:

- I – assiduidade: frequência regular e diária para exercício das atribuições do cargo;
- II – pontualidade: comparecimento para o exercício da função no horário estabelecido quando assim exigido;
- III – meta: uma meta operacional estabelecida pela Administração Pública Direta e Indireta, vinculada às finalidades institucionais dos respectivos órgãos e entidades.

§ 1º Os parâmetros para concessão do percentual de que trata este artigo são os estabelecidos no art. 12 da Lei nº 3036, de 2023.

(*) Republicada integralmente por haver sido publicada com incorreções no DOM 5639, de 31/07/2023.

§ 2º Para efetivação da concessão e percepção da GPS não há necessidade de publicação do resultado da avaliação de desempenho no Diário Oficial do Município – DOM, ficando o resultado das avaliações arquivadas na pasta do servidor.

Art. 4º A avaliação, de que trata o artigo anterior será realizada de acordo com as especificações constantes do Boletim de Desempenho Individual – BDI, conforme o Anexo III deste Decreto, observados os atributos e critérios para fins de pontuação e concessão do respectivo percentual, cuja operacionalização observará ainda as orientações a seguir:

I – o servidor será avaliado pelo superior imediato a que estiver subordinado no período da avaliação, a quem se reputa a responsabilidade pelo caráter fidedigno das informações prestadas, sendo vedada a delegação desta atribuição;

II – o servidor que, no período avaliado, houver trabalhado sob a direção de mais de uma chefia, terá sua avaliação realizada por quem esteve subordinado por mais tempo;

III – o lançamento da pontuação para fins de obtenção do percentual da GSP deverá observar, rigorosamente, os limites previstos no art. 7º deste Decreto;

IV – concluída a avaliação pelo superior imediato e colhida a ciência do avaliado, o BDI será encaminhado ao setor de pessoal do órgão ou entidade, impreterivelmente, até o quinto dia útil do mês subsequente ao do período avaliado;

V – caberá ao setor responsável pelo registro e controle da frequência dos servidores a confirmação dos parâmetros de assiduidade e pontualidade;

VI – os efeitos financeiros da percepção da GSP somente serão efetivados após decisão final da Autoridade Superior; e

VI – o período da avaliação de desempenho será mensal com repercussão financeira no mês imediatamente subsequente.

Parágrafo único. Não haverá retroatividade de concessão nas hipóteses em que, injustificadamente, o BDI for entregue fora do prazo para a implantação da GSP em folha de pagamento.

Art. 5º O servidor poderá interpor recurso administrativo sobre sua avaliação, para efeitos de percepção da GSP, devidamente fundamentada e protocolada junto ao setor de pessoal, na forma do Anexo IV, deste Decreto.

§ 1º O prazo para a interposição de recurso é de até 10 (dez) dias consecutivos, contando a partir da data da ciência do resultado da avaliação, nos termos do art. 59, combinado com art. 69, da Lei nº 1.997, de 18 de junho de 2015.

§ 2º O recurso de que trata o parágrafo anterior deverá ser dirigido ao avaliador, a quem competirá manter ou revisar a avaliação realizada.

§ 3º Do pedido julgado improvido pelo superior avaliador, caberá recurso administrativo dirigido ao Titular do órgão ou entidade, que o julgará em última instância.

§ 4º Havendo alteração da pontuação final da GSP em decorrência de recurso, o pagamento da diferença poderá ser realizada no mês subsequente.

Art. 6º Para efeito de concessão da GSP, os indicadores constantes do BDI ficam definidos e conceituados na forma do Anexo I deste Decreto.

Art. 7º Para cada critério de avaliação, deverá ser atribuída pontuação de 0 (zero) a 5 (cinco), em números inteiros, que terão como correspondência:

I – de 0 (zero) a 1 (um): o servidor não demonstra o comportamento esperado para o indicador;

II – de 2 (dois) a 3 (três): o servidor demonstra circunstancialmente o comportamento esperado para o indicador; e

III – de 4 (quatro) a 5 (cinco): o servidor demonstra satisfatoriamente o desempenho esperado para o indicador.

Parágrafo único. O valor correspondente à GSP resultará da soma da pontuação obtida em cada conjunto dos parâmetros definidos, convertida e limitada ao percentual total estabelecido nos termos do art. 12 da Lei nº 3.036, de 2023, segundo a Tabela Explicativa constante do Anexo II deste Decreto.

Art. 8º Será considerado como desempenho abaixo do esperado a pontuação final mensurada continuamente em valor inferior a 5 (cinco) pontos, devendo o avaliado ser motivado ao desenvolvimento profissional por meio de treinamentos, programas de nivelamento e conscientização nos compromissos demandados e metas estabelecidas pelo órgão ou entidade.

Art. 9º O BDI deverá servir, ainda, como instrumento de referência para as ações na área de gestão de pessoas, tendo como objetivos:

I – valorização de critérios que beneficiem a sociedade por aumento da eficiência e da qualidade dos serviços prestados; e

II – cumprimento satisfatório das atribuições inerentes às funções exercidas.

Art. 10. Os titulares dos órgãos e entidades da Administração Pública Municipal poderão, nos limites de suas atribuições, expedir atos complementares à execução do estabelecido neste Decreto.

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Manaus, 01 de agosto de 2023.

DAVID ANTÔNIO ALBUQUERQUE PEREIRA DE ALMEIDA
Prefeito de Manaus

MARCOS SÉRGIO ROLLA
Secretário Municipal Chefe da Casa Civil

EBENEZER ALBUQUERQUE DEZERRA
Secretário Municipal de Administração, Planejamento e Gestão

ANEXO I

Indicadores dos Fatores de Avaliações

| FATOR DE AVALIAÇÃO 1 (até 5% de GSP) |
|---|
| Indicador: ASSIDUIDADE: frequência regular e diária para o exercício das atribuições do cargo; PONTUALIDADE: comparecimento para o exercício da função no horário estabelecido. |
| FATOR DE AVALIAÇÃO 2 (até 15% de GSP) |
| Indicadores (METAS): 1) COMPROMISSO PROFISSIONAL: capacidade de engajamento com os objetivos, metas e finalidades do órgão ou entidade, comprometendo-se com resultado final de seu desempenho. 2) INICIATIVA E EFICÁCIA: capacidade de resposta às metas e desafios definidos pela gestão; antecipa-se de forma eficaz na solução de problemas ou na execução de atividades. 3) TRABALHO EM EQUIPE: capacidade de atuar em conjunto com seus pares, lidando com a diversidade de forma respeitosa e participativa em prol de objetivos comuns do trabalho e do clima organizacional. |

ANEXO II

Tabela Explicativa

| CÁLCULO DO PERCENTUAL DA GRATIFICAÇÃO DE SALÁRIO PRODUTIVIDADE | | |
|--|--------------------------|------------------------|
| 1. Fator avaliado | 1 | 2 |
| 2. Indicador | Assiduidade Pontualidade | Metas |
| 3. Média do Percentual Máximo | 5% (cinco por cento) | 15% (quinze por cento) |
| 4. Pontuação Máxima | 5 pontos | 15 pontos |
| 5. Valor Unitário de cada ponto em percentual | 1 ponto = 1% | 1 ponto = 1% |

ANEXO III

BOLETIM DE DESEMPENHO INDIVIDUAL – BDI

| | | | |
|--------------------|--|-------------------|--|
| Órgão/Entidade: | | Período avaliado: | |
| Setor: | | | |
| Superior imediato: | | | |

| DESEMPENHO E MENSURAÇÃO | | |
|---|--------------------|-----|
| FATOR DE AVALIAÇÃO 1 | Percentual Máximo: | 5% |
| Indicador: | | |
| ASSIDUIDADE (frequência regular e diária para o exercício das atribuições do cargo) e PONTUALIDADE (comparecimento para o exercício da função no horário estabelecido) | | |
| FATOR DE AVALIAÇÃO 2 | Percentual Máximo: | 15% |
| Indicadores (METAS): | | |
| 1) COMPROMISSO PROFISSIONAL: capacidade de engajamento com os objetivos, metas e finalidades do órgão/entidade, comprometendo-se com resultado final de seu desempenho. | | |
| 2) INICIATIVA E EFICÁCIA: capacidade de resposta às metas e desafios definidos pela gestão; antecipa-se de forma eficaz na solução de problemas e/ou na execução de atividades. | | |
| 3) TRABALHO EM EQUIPE: capacidade de atuar em conjunto com seus pares, lidando com a diversidade de forma respeitosa e participativa em prol de objetivos comuns do trabalho e do clima organizacional. | | |

| PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO | |
|-------------------------|---|
| Pontos | Critérios |
| 0 a 1 | O servidor não demonstra o comportamento esperado para o indicador. |
| 2 a 3 | O servidor demonstra circunstancialmente o comportamento esperado para o indicador. |
| 4 a 5 | O servidor demonstra satisfatoriamente o desempenho esperado para o indicador. |

Observações: As notas são e 0 a 5 (utilizar somente números inteiros).

| Servidor | Matrícula | Fator de Avaliação 1 | Fator de Avaliação 2 | | TOTAL GSP PONTOS | Assinatura Servidor ¹ |
|----------|-----------|----------------------------|--------------------------|-----------------------|------------------|----------------------------------|
| | | Assiduidade e Pontualidade | Compromisso profissional | Iniciativa e Eficácia | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

Termo de Responsabilidade.

Eu, na condição de Superior Imediato, assumo inteira responsabilidade pelas informações, estando ciente de que a falsidade destas implicará penalidades disciplinares cabíveis.

[Assinatura Digital]
Superior Imediato

¹ Os setores que possuem meios para preenchimento do formulário eletronicamente, deverão colhar as assinaturas dos servidores avaliados digitalmente para fins de registro da ciência da referida avaliação.

ANEXO IV

RECURSO À AVALIAÇÃO – BOLETIM DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

| | | |
|---|---------------------|--|
| I - Dados do Avaliador (Superior Imediato): | | |
| Nome: | | |
| Cargo: | | |
| II - Qualificação do Avaliado (Servidor): | | |
| Nome: | | Matrícula: |
| Cargo: | | |
| Lotação: | | |
| Período Avaliativo: | | |
| III - Do Recurso | | |
| Fatores de Avaliação ¹ | Razões ² | Análise ³ |
| <input type="checkbox"/> Assiduidade e Pontualidade | | Provido Improvido |
| <input type="checkbox"/> Compromisso profissional | | Provido Improvido |
| <input type="checkbox"/> Inovação e Eficácia | | Provido Improvido |
| <input type="checkbox"/> Trabalho em equipe | | Provido Improvido |
| IV – Observações de Análise ⁴ (espaço de uso exclusivo do Avaliador) | | |
| | | |
| V – Parecer Final do Recurso | | |
| Manter o resultado <input type="checkbox"/> | | Revisar a Avaliação <input type="checkbox"/> |

Observações:

No caso de Revisão da Avaliação, utilizar novo BDI para fins de reformular a média da GSP do respectivo servidor. O Superior Imediato terá o prazo de até 2 dias para iniciar o procedimento avaliativo novamente, e dele não caberá novo recurso. Todos os formulários relativos a avaliação que o motivaram deverão seguir juntos no documento ou processo SIGED, que será remetido ao setor de gestão de pessoas.

Termo de Responsabilidade

Eu, na condição de Superior Imediato, assumo inteira responsabilidade, estando ciente de que a falsidade nas informações implicará penalidades disciplinares cabíveis.

[ASSINADO DIGITALMENTE]
Superior Imediato

Termo de Ciência.

Eu, na condição de servidor avaliado, declaro estar ciente do presente Recurso.

[ASSINADO DIGITALMENTE]
Assinatura do Servidor Avaliado

¹ O servidor recorrente deverá marcar qual fator/fatores deseja que seja reconsiderado.

² O servidor recorrente deverá oferecer razões para a reconsideração.

³ De uso exclusivo do Superior Imediato que deverá emitir resultado, dando provimento ou não ao recurso do avaliado.

⁴ Em caso de improviso, o Avaliador deverá obrigatoriamente fazer a exposição de motivos